

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista trimestrale della Associazione Lavoro e Ricerche
Diretta da Luciano Spagnuolo Vigorita e Marco Biagi

Partecipazione azionaria dei lavoratori
Giovani e minori tra sfruttamento e promozione dell'occupazione
Disciplina dell'orario di lavoro: esperienze a confronto

Casi di relazioni industriali
Il caso Agip Petroli

Rassegne
Giurisprudenza italiana:
mobilità e criteri di scelta dei lavoratori

Diritto internazionale e comparato
Disabilità e lavoro

Documenti
Proposta di legge sull'azionariato dei dipendenti

Giuffrè Editore

Diritto delle relazioni industriali

rivista della Associazione Lavoro e Ricerche -ALAR
anno 10 - numero 1 - gennaio 2000

Indice

La partecipazione azionaria dei lavoratori		Ricerche
Azionariato dei dipendenti: nozione e profili di diritto del lavoro di Luciano Spagnuolo Vigorita	pag. 3	
Partecipazione azionaria dei dipendenti: le ragioni di una regolamentazione di Ylenia Franciosi	pag. 11	
Giovani e minori tra sfruttamento e promozione dell'occupazione		Ricerche
Brevi note sulla certificazione di conformità sociale dei prodotti di Adalberto Perulli	pag. 27	
Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro con riguardo all'orario e alla formazione di Fabrizio Bano	pag. 35	
La disciplina dell'orario di lavoro: esperienze a confronto		Ricerche
Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco di Giorgio Bolego	pag. 47	
Disciplina dell'orario di lavoro in Italia di Luca Vecchi	pag. 61	
Relazioni industriali - Il Caso Agip Petroli		Casi di relazioni industriali
La gestione del personale in Agip Petroli, tra flessibilità e partecipazione di Corrado Valcavi	pag. 75	
Osservatorio sulla giurisprudenza italiana		Osservatorio sulla giurisprudenza italiana
Criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità e ambito soggettivo di riferimento di Alessandra Carluccio	pag. 81	
Disabilità e lavoro		Diritto internazionale e comparato
Disabilità e lavoro: legislazioni a confronto di Silvia Bruzzone	pag. 85	

Documenti

Materiale di documentazione	
Le nuove frontiere della partecipazione: una proposta di legge sull'azionariato dei dipendenti	pag. 107
Abbreviazioni	pag. 117
Notizie sugli autori	pag. 119

Azionariato dei dipendenti: nozione e profili di diritto del lavoro

Luciano Spagnuolo Vigorita ()*

Sommario

1. Le ragioni e le finalità di un programma di azionariato. **2.** Le modalità e gli strumenti giuridici per realizzare un programma di azionariato dei dipendenti. **3.** Azioni ai dipendenti e retribuzione. **4.** Azionariato dei dipendenti e relazioni industriali. **5.** Conclusioni.

1. Le ragioni e le finalità di un programma di azionariato.

In un contesto di relazioni industriali sempre più orientato a favorire e a rafforzare i momenti di comunicazione tra impresa e lavoratori, i programmi di azionariato dei dipendenti assumono sicuramente rilievo strategico. L'importanza di queste iniziative deriva dalla loro capacità di stimolare la partecipazione dei lavoratori alla produttività e allo sviluppo dell'azienda e, allo stesso tempo, di rappresentare una valida fonte per il finanziamento e la ricapitalizzazione delle grandi imprese di capitali. Non secondario è il profilo di flessibilizzazione della retribuzione.

Nel presente intervento si tenterà di delineare un profilo complessivo dell'azionariato dei dipendenti, illustrando soprattutto i seguenti aspetti del problema:

- quali siano i vantaggi e gli scopi di un'operazione di questo tipo;
- quali siano le modalità tecniche con cui una società di diritto italiano possa attivare un programma di azionariato;
- quale sia la qualificazione giuridica delle azioni concesse ai dipendenti ai fini della possibile incidenza di queste sugli istituti retributivi indiretti (TFR, tredicesima, ferie ecc.), nonché sul calcolo degli oneri previdenziali e assistenziali;
- quali siano i risvolti di un programma di azionariato ai fini della partecipazione dei lavoratori alla gestione d'impresa.

Prima di passare ad individuare le ragioni della sensibile diffusione dell'istituto dell'azionariato dei dipendenti registrata in Italia in questi ultimi mesi, è necessario identificare i motivi della sua, protratta, scarsa diffusione.

È opinione comune che ciò sia stato dovuto ai seguenti fattori:

- il permanere di un clima di relazioni industriali conflittuali e di avversione di gruppi determinanti del sindacato a creare relazioni cooperative con il mondo industriale;
- anche fattori ulteriori ed esogeni rispetto al mondo del lavoro hanno avuto un impatto significativo sul progressivo oblio dell'istituto. In particolare, il ridotto sviluppo qualitativo e quantitativo del mercato finanziario italiano ha costituito un deterrente all'investimento di ingenti patrimoni nei titoli azionari delle imprese da parte dei lavoratori;
- l'assenza, fino a pochi anni fa, della benché minima forma di ausilio e appoggio statale mediante forme di detassazione o promozione fiscale dei programmi di azionariato ha senza dubbio ridotto le *chance* di successo dell'istituto.

(*) Relazione presentata al seminario FORMAT del 7 luglio 1999 a Milano.

**Nozione e profili
di diritto del lavoro**
Luciano Spagnuolo
Vigorita

In questi ultimi anni il clima è mutato radicalmente e la diffusione di programmi di azionariato è sensibile. Possono essere individuati diversi fattori concorrenti all'origine del rinnovato interesse nei confronti di questo istituto lavoristico: alcuni attengono ad un piano di relazioni industriali a livello generale, altri sono più strettamente legati ad una prospettiva di *management* aziendale. È possibile rilevare che rendere i lavoratori azionisti rappresenta, in primo luogo, un fortissimo strumento di incentivazione della produttività. Il dipendente è incentivato a migliorare le proprie prestazioni perché, in quanto azionista, riceve un profitto direttamente proporzionale al buon andamento dell'impresa, sia in termini di eventuale aumento del valore di mercato delle azioni, sia in termini di distribuzione dei dividendi.

Una ulteriore ragione della diffusione dell'azionariato dei dipendenti deriva dal cd. effetto « fidelizzazione ». È dimostrato che il lavoratore-azionista si sente maggiormente partecipe dell'impresa e, conseguentemente, si riduce il rischio che dipendenti di pregio e ricercati sul mercato vengano attratti da offerte concorrenti.

Distribuire azioni, inoltre, significa aumentare il controllo delle prerogative del *management* da parte dei lavoratori. Questi, in quanto azionisti, entrano a far parte, direttamente o mediante propri rappresentanti, degli organi di amministrazione della società: possono esercitare maggiori poteri partecipativi e controllare le scelte del corpo dirigente.

Ben più importante, tuttavia, per la diffusione dei programmi di azionariato, si è dimostrato, nell'esperienza di altri paesi comunitari, l'elemento del « coinvolgimento dei dirigenti nel rischio di impresa », soprattutto nelle grandi società di capitali. La complessità dell'organizzazione delle industrie moderne e l'incessante crescita dimensionale delle stesse con progressive aggregazioni di più imprese rende infatti indispensabile approntare un sistema di amministrazione del personale (soprattutto del *management*) che trasmetta ai singoli il senso di responsabilità per il successo dell'attività aziendale. Coloro che sono incaricati di gestire l'azienda e di prendere scelte significative, capaci di incidere in modo determinante sul successo della stessa, sono, in assenza di meccanismi di retribuzione incentivanti, soggetti a una notevole avversione al rischio, come insegna la scienza dell'organizzazione. Il *manager*, cioè, preferisce assumere strategie che tendano ad un mantenimento della situazione aziendale contingente e non atteggiamenti che, sia pur rischiosi, possano comportare benefici significativi per l'impresa. Tale attitudine, ovviamente, genera un progressivo distacco tra gli obiettivi del *management* e quelli della proprietà dell'azienda: unico strumento disponibile per rimediare a questa carenza e ottenere un rilancio dell'iniziativa manageriale è l'introduzione di meccanismi innovativi di retribuzione che includano gli amministratori alla compagine societaria.

In un contesto economico in cui l'esigenza di flessibilità si fa per le aziende italiane sempre più pressante, la retribuzione erogata in forma di titoli di partecipazione finanziaria costituisce per l'impresa un efficace e ulteriore strumento di « alleggerimento del costo del lavoro ». Sostituire aumenti salariali in forma liquida con azioni della società permette, infatti, di non incidere direttamente sugli oneri finanziari dell'impresa. Emblematico in questo senso, una sorta di precedente « di scuola », è stato il caso Alitalia. Nel 1997 l'Azienda ha ottenuto un raffreddamento sostanziale dell'aumento del costo del lavoro, sostituendo insostenibili incrementi salariali con l'erogazione di azioni. Oltre al caso Alitalia, si può segnalare quello delle Ferrovie dello Stato, come pure quello di Telecom Italia.

Anche laddove non ricorrano queste circostanze e non si intenda operare una sostituzione dell'erogazione monetaria, i vantaggi di un programma di azionariato possono essere altri. In particolare, ricorrere a operazioni singolari o a offerte di azioni a titolo oneroso permette di ottenere una fonte di alimentazione, per il capitale sociale, interna all'azienda, una sorta di « autofinanziamento ». I dipendenti sono infatti investitori preferibili ad altri: un'offerta di sottoscrizione straordinaria di azioni rivolta ai lavoratori permette di « conoscere » in anticipo i nuovi soci e di « prevedere », per esempio, il tempo minimo di mantenimento delle azioni, come pure la (maggiore o) minore propensione al rischio.

Secondo gli analisti economici, considerate tutte queste premesse, è indubbio che l'affidabilità complessiva di una grande azienda sul piano gestionale si misuri anche sulla presenza sempre più incisiva di meccanismi di incentivazione a rischio totale, in cui il profitto del *manager* dipenda dalla efficacia e dal successo delle scelte strategiche delle quali egli stesso è incaricato.

Da non trascurare, inoltre, è il rilievo inerente alla generale promozione di forme incentivanti di retribuzione introdotte nel protocollo Giugni sulla politica dei redditi del 1993. Con

questo importante accordo a livello interconfederale datori di lavoro e lavoratori hanno concordato il principio generale, cui tutta la contrattazione futura stipulata a qualsiasi livello e in qualsiasi settore produttivo si dovrà conformare, secondo cui la retribuzione deve essere sempre formata da due elementi: uno fisso e uno variabile, in funzione dei risultati dell'azienda.

Tutte queste considerazioni concorrono a spiegare la notevole diffusione dell'istituto in questi ultimi anni tra le aziende italiane. Ricerche, aggiornate al 1999, stimano che il 51% delle società italiane sono coinvolte in progetti di *stock option* e nel 29% dei casi il programma è già operativo (fonte: *il Sole 24 Ore*).

**Nozione e profili
di diritto del lavoro**
Luciano Spagnuolo
Vigorita

2. Le modalità e gli strumenti giuridici per realizzare un programma di azionariato dei dipendenti.

Un'impresa italiana che intenda attuare un programma di azionariato dei dipendenti ha a disposizione diverse modalità di intervento. È infatti possibile seguire lo schema prefigurato nel codice civile, come pure disegnare programmi atipici in grado di meglio rispondere alle esigenze del caso specifico.

Secondo la fattispecie di cui all'art. 2349 c.c. i lavoratori acquisiscono azioni a titolo gratuito: la società può decidere di assegnare in via straordinaria gli utili ricavati ai propri dipendenti, emettendo, per un ammontare pari agli utili medesimi, speciali categorie di azioni da attribuire individualmente ai prestatori di lavoro.

L'aspetto eccezionale e di favore proprio della norma consiste nel fatto che le azioni vengono assegnate ai dipendenti in deroga alla regola generale (art. 2442 c.c., c. 1), secondo cui le azioni derivanti da aumenti gratuiti di capitale sociale devono essere attribuite agli azionisti, in misura proporzionale alla parte di capitale sociale che essi già detengono. Il principio della gratuità, del resto, implica che un'operazione *ex art. 2349 c.c.* è organizzata in circostanze particolari, aventi natura straordinaria nella vita della società: per esempio, quando il datore di lavoro voglia remunerare il raggiungimento di particolari risultati.

Considerati questi presupposti, non è possibile operare secondo lo schema dell'art. 2349 c.c. al fine di sostituire quote della retribuzione (per esempio, la parte correlata ad indici di produttività) o incrementi della stessa con la distribuzione di azioni. In questo caso si dovrà seguire il modello dell'art. 2441 c.c., di cui si tratterà successivamente.

Sotto il profilo operativo, tuttavia, una società che intenda operare una distribuzione di azioni *ex art. 2349 c.c.* deve tenere conto che per attivare una distribuzione di azioni *ex art. 2349 c.c.* sono richieste due delibere assembleari, sebbene il codice non preveda per nessuna delle due una maggioranza « rafforzata ». In particolare, con la prima assemblea viene destinata una quota degli utili a riserva, mentre con la seconda, quella straordinaria, viene aumentato il capitale assegnando le azioni ai dipendenti. Inoltre, la legge prevede testualmente la « individualità » della distribuzione azionaria. Si tratta sicuramente di un requisito di natura dispositiva. Le parti sono infatti libere di determinare, nella loro autonomia negoziale, un'assegnazione di azioni destinata contemporaneamente ad una pluralità di soggetti. Tanto è vero che questa caratteristica è propria di un numero significativo delle operazioni di azionariato dei lavoratori compiute in Italia in questi ultimi anni (cfr. il caso Alitalia).

Il codice civile, tuttavia, in una seconda fattispecie (art. 2441, c. 8) prevede un aumento di capitale, con contestuale assegnazione di azioni ai dipendenti, a titolo oneroso. Scopo della norma è istituire un trattamento di favore diretto a promuovere la diffusione della proprietà dell'azienda tra i lavoratori, posto che la regola generale prevede che le azioni di nuova emissione risultanti da un aumento di capitale debbano essere offerte in opzione ai soci, in misura proporzionale a quelle da essi già detenute. La norma in questione, tuttavia, esclude tale regime di prelazione in favore dei soci attuali limitatamente a un quarto delle nuove azioni derivanti dall'aumento di capitale.

A livello concreto un'operazione *ex art. 2441 c.c.* può consistere in una vera e propria sottoscrizione di azioni a titolo oneroso (in questo caso, il beneficio per i lavoratori consiste nel fatto che le azioni sono offerte in sottoscrizione al valore nominale, che è solitamente di molto inferiore al valore di mercato) o nella sostituzione di un elemento della retribuzione, si pensi, per esempio, all'ipotesi della distribuzione azionaria in luogo di un aumento contrattuale o dell'importo dovuto a titolo di retribuzione incentivante. Si tenga tuttavia presente che le azioni sottoscrivibili dai lavoratori in base all'art. 2441 c.c. possono subire delle limitazioni relative al diritto di voto e/o essere qualificate « azioni di risparmio ».

**Nozione e profili
di diritto del lavoro**
Luciano Spagnuolo
Vigorita

Ciò si desume dall'assenza di qualsivoglia limite nella disciplina del codice per l'applicazione anche a questa ipotesi del principio generale secondo cui è facoltà dell'assemblea straordinaria deliberare che le azioni di nuova emissione abbiano queste caratteristiche (si ricorda che per « azioni di risparmio » si intende una particolare tipologia di azioni, in cui l'azionista ha un ridotto potere di voto, ma ha un diritto di priorità nell'assegnazione dei dividendi). La facoltà di predeterminazione o alterazione del contenuto dei poteri e dei diritti normalmente propri di un'azione ordinaria, del resto, è stata ampiamente utilizzata in occasione delle grandi operazioni di privatizzazione di imprese operate durante gli anni Ottanta.

Le ex-aziende pubbliche, operando secondo lo schema di cui all'art. 2441 c.c., del resto, hanno predisposto piani di azionariato per i dipendenti con la previsione di vincoli di incedibilità temporanea (generalmente di durata di tre anni) delle azioni, obblighi di affidamento in custodia e in amministrazione dei titoli alla stessa società emittente per l'intera durata del vincolo (cfr. in particolare il caso IRI).

L'operazione deve essere sempre approvata con una maggioranza che rappresenti oltre la metà del capitale sociale, anche se la deliberazione è presa in assemblea di seconda o terza convocazione. Sul punto è da notare che il recente D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, recante riforma del diritto societario per le società quotate, ha previsto una deroga secondo cui tali società possono provvedere a un'operazione *ex art. 2441* anche senza alcuna maggioranza « rafforzata », sempreché l'aumento di capitale non superi l'uno per cento del capitale.

Illustrata la disciplina civilistica delle operazioni di distribuzione azionaria ai dipendenti, si può passare a studiarne ipotesi ulteriori, aventi natura atipica rispetto al modello codificato. Il modello di azionariato atipico dei dipendenti che ha trovato maggiore diffusione, senza dubbio, è quello delle *stock option*.

La struttura tipica di questi piani, finalizzati soprattutto ad incentivare la produttività dei *manager*, prevede che la società offra ai dipendenti la possibilità di esercitare entro un periodo di tempo predeterminato una opzione di acquisto di proprie azioni ad un prezzo che, fissato al momento dell'offerta, rimane bloccato per tutto il periodo in cui è possibile l'esercizio della medesima opzione. L'offerta può riguardare azioni di nuova o di vecchia emissione: nel primo caso, il piano viene utilizzato per realizzare aumenti di capitale sociale riservati ai dipendenti; nel secondo, per operare una redistribuzione di azioni sino a quel momento diversamente allocate (Alaimo, *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, Giuffrè, Milano, 1998, p. 70).

Il profitto per il *manager* consiste nel lucrare la differenza di valore tra il prezzo concordato per l'acquisto delle azioni e il valore di mercato che le stesse hanno acquisito durante il periodo di validità del diritto di opzione. Posto che il guadagno del dipendente tanto più è alto quanto più cresce il valore di mercato delle azioni, il profilo incentivante dell'operazione consiste nel creare un meccanismo mediante il quale il lavoratore sia effettivamente interessato al buon andamento della società.

È la società stessa che propone e definisce i termini dell'accordo. Trattandosi essenzialmente di una operazione di riassetto proprietario, infatti, gli organi societari autonomamente seguono l'intera procedura; non sono diffusi meccanismi di concertazione/contrattazione con le parti collettive.

Quanto al regolamento dei diritti di opzione, si tenga presente quanto segue:

— l'azienda dovrà indicare e prevedere in primo luogo la data di scadenza del diritto di opzione: quanto più il periodo di differimento si protrae, tanto più è marcato il meccanismo incentivante e di « fidelizzazione » dei lavoratori;

— si dovranno anche prevedere criteri specifici per la procedura di conversione: i modelli emersi nell'esperienza concreta sono due. Il lavoratore può: (1) pagare immediatamente tutto il prezzo prestabilito per l'acquisizione e ricevere tutti i titoli inerenti al diritto di opzione oppure (2) contestualmente, convertire i diritti di opzione e vendere le azioni ricevute: con il ricavato della vendita il lavoratore paga la conversione; seguendo questa seconda procedura, sostanzialmente, il lavoratore non ha alcun esborso economico;

— quanto al tempo di durata del diritto di opzione, si può prevedere che: (1) il dipendente non possa convertire fino ad una certa data e abbia poi un periodo di 1 o 2 anni in cui può procedere alla conversione oppure (2) il dipendente acquisisca progressivamente il diritto di opzione. Si può prevedere, per esempio, che il dipendente possa convertire ogni anno un quinto delle opzioni, su una durata complessiva del programma di 5 anni. A queste soluzioni se ne possono aggiungere altre: il criterio, tuttavia, è che più rigide sono le scadenze, tanto più è enfatizzato il profilo di incentivazione e « fidelizzazione »;

— il lavoratore può ovviamente finanziare l'esercizio dell'opzione erogando in una volta tutta la somma necessaria. In via alternativa, è possibile prevedere un sistema di « accumulazione » presso la società, secondo cui il datore di lavoro trattiene, in ogni mensilità, un determinato importo che viene accantonato in un portafoglio, intestato al lavoratore, destinato a finanziare il futuro esercizio dell'opzione;

— la società dovrà, inoltre, nel regolamento dei diritti di opzione, individuare le cause legittime di recesso dal programma. Si può pensare ad un meccanismo secondo cui il licenziamento disciplinare per colpa del dipendente costituisca motivo di decadenza dal diritto di opzione, mentre il recesso dal rapporto per motivi estranei alla volontà del lavoratore (come la sopravvenuta inidoneità fisica alla prestazione o il pensionamento) non abbia alcuna conseguenza sulla validità del diritto di opzione.

La società dovrà indicare un determinato prezzo per la conversione dell'opzione in azioni. Si possono immaginare diverse tecniche al riguardo: la società può stabilire che la conversione delle azioni avverrà al prezzo di mercato del momento della opzione ridotto di un certo sconto fisso, come pure indicare direttamente un prezzo definito.

Un'ulteriore ipotesi atipica è quella dei fondi azionari di investimento collettivi. Mediante questo strumento la società offerente non assegna azioni a singoli individui, diffusi e privi di un coordinamento istituzionale tra loro, ma concorre al finanziamento di un unico fondo comune di cui, per quote, i lavoratori sono proprietari. Sul piano della politica sindacale e commerciale la costituzione di un unico fondo di investimento ha natura ben diversa rispetto all'ipotesi in cui ad essere titolari delle azioni sono i singoli dipendenti. Attraverso un fondo comune, infatti, la partecipazione e l'influenza dei lavoratori sulle strategie e sulla politica aziendale può essere molto più efficace: i lavoratori sono coordinati in una sede esterna che, in proporzione alla parte di capitale sociale detenuta, esercita in modo unitario nell'assemblea della società un potere rilevante, potendo così rappresentare un contraddittore importante per il *management*.

La mancanza di specifiche disposizioni di legge non sembra rappresentare un ostacolo al ricorso a queste forme di investimento, la cui costituzione appare certamente possibile nell'ambito dei principi generali dell'autonomia privata.

Il fondo ha sua autonoma personalità giuridica e, alimentato dalle distribuzioni azionarie della società sia *ex art. 2349 c.c.* sia *ex art. 2441 c.c.*, è di proprietà dei lavoratori azionisti, che eleggono di versare in esso le azioni della società di cui sono titolari.

La creazione di un fondo presuppone la scelta di quale debba essere la forma giuridico/societaria più appropriata per questo soggetto « proprietario ». A tal fine si può immaginare la costituzione di entità giuridiche autonome, quali quelle previste per i fondi pensione regolati dal decreto del 1993: i lavoratori dovrebbero così, in sede di contratto collettivo aziendale istitutivo del fondo, individuare la natura giuridica del fondo, scegliendo presumibilmente soluzioni leggere: associazione riconosciuta o associazione non riconosciuta. I lavoratori possono liberamente determinare il funzionamento del fondo, i poteri di rappresentanza in assemblea e le altre questioni connesse alla amministrazione. Ed inoltre l'ipotesi di costituzione di un fondo di investimento collettivo implica la scelta di quale tipo di investimenti il fondo dovrebbe essere abilitato a compiere.

Assenti specifiche norme di legge, anche tale questione è rimessa alla valutazione dell'autonomia collettiva; è tuttavia necessario avvertire che essa presuppone, a monte, una opzione di base rispetto alle finalità che si intendano assegnare al fondo. La previsione del vincolo ad investire principalmente in azioni dell'impresa alla quale il fondo afferisce e a mantenere le azioni in gestione per un periodo medio-lungo di tempo potrebbe essere utilizzata in funzione di trasferire sui lavoratori porzioni significative di capitale della società datrice di lavoro al fine, anche, di consolidare i poteri di controllo sull'impresa. Diverse conseguenze avrebbe invece l'istituzione di fondi che venissero abilitati a investire le azioni ricevute e acquisire anche titoli di altre società. La scelta di questo tipo di fondi esprimerebbe una propensione a creare a vantaggio dei lavoratori strumenti di investimento destinati alla partecipazione finanziaria in generale (Alaimo A., *op. cit.*).

Il D.Lgs. n. 58 del 1998, relativo alla riforma del diritto societario applicabile alle società quotate, ha introdotto un modello di « associazione di azionisti ». La legge, tuttavia, si limita a indicare questo soggetto come possibile rappresentante degli azionisti e non segnala una disciplina specifica quanto al funzionamento dell'associazione e ai suoi scopi (art. 141).

3. Azioni ai dipendenti e retribuzione.

Definita la nozione e le fonti costitutive di un programma di azionariato, è ora possibile tentare di ricostruirne il nesso con il rapporto di lavoro e con la retribuzione.

In particolare, si cercherà di trarre le dovute distinzioni tra azioni ai dipendenti e partecipazione agli utili; si vedranno poi le differenze tra le ipotesi in cui le parti decidano di sostituire effettivamente una parte della retribuzione pecuniaria con delle azioni da quella in cui si concordi una mera destinazione di somme ad un acquisto (eventuale e) futuro di titoli azionari. Si definirà, infine, il rapporto tra retribuzione azionaria e regime contributivo ai fini previdenziali e assistenziali, nonché il regime fiscale.

In primo luogo, è opportuno distinguere azionariato e *stock option* da altre forme di retribuzione incentivante. È evidente la differenza che intercorre tra forme di retribuzione con partecipazione agli utili della società, o lo stesso cottimo, e l'azionariato. Nel primo e nel secondo caso, infatti, la retribuzione incentivante è legata alla mera produttività del singolo prestatore o del complesso aziendale e nessuna incidenza su di essa ha invece la partecipazione dei lavoratori alle scelte organizzative.

Questo rilievo dimostra e giustifica l'inadeguatezza dei sistemi di partecipazione agli utili per le imprese moderne: la scienza dell'organizzazione, infatti, insegna che possono essere effettivamente ricavati dei benefici da politiche salariali variabili solo laddove i lavoratori siano effettivamente coinvolti nella gestione aziendale.

Questo obiettivo può, invece, essere raggiunto con i programmi di azionariato.

In questo caso, infatti, il profitto dei lavoratori è sì sensibile all'aumento del valore di mercato dei titoli della società e dunque legato alla produttività della stessa, ma i lavoratori, in quanto azionisti, sono effettivamente resi partecipi della gestione aziendale.

Come si è avuto modo di vedere, le modalità di distribuzione di azioni ai dipendenti sono più d'una.

In tutti i casi in cui la partecipazione azionaria è a titolo oneroso, peraltro, risulta pressoché scontata l'esistenza di un nesso con l'obbligazione retributiva. Il punto è che questo rapporto può presentarsi, come si è visto sopra a proposito dell'art. 2441 c.c., sotto diverse forme. Può avvenire, infatti, che una frazione della retribuzione pecuniaria sia destinata ad una successiva e facoltativa compravendita di azioni della società, come in alcuni tipi di *stock option*; oppure che una parte della retribuzione pecuniaria tradizionale sia integralmente sostituita da forme di retribuzione in azioni.

Sotto il profilo delle fonti costitutive, è indubbiamente necessaria la stipulazione di un contratto collettivo solo nel secondo caso, quando cioè si intenda sostituire la normale retribuzione pecuniaria con forme di retribuzione azionaria.

Una scelta simile rappresenta, infatti, una modificazione del contratto di lavoro e dell'obbligazione retributiva e, in quanto tale, necessita di un accordo stipulato nella medesima forma e tra i medesimi soggetti con cui si è concluso l'accordo originario.

Diversamente, nell'ipotesi definita di mera destinazione preventiva di somme a finanziamento dell'acquisizione di titoli azionari dei lavoratori (come nel caso si organizzi un fondo personale per la futura conversione dei diritti di opzione), la previsione nella contrattazione collettiva non appare strettamente necessaria.

In un programma di questo tipo, infatti, la controprestazione retributiva non viene modificata e il datore di lavoro si assume un'obbligazione ulteriore relativa al diritto di opzione. L'erogazione ai lavoratori di azioni in luogo della normale retribuzione pecuniaria non c'è dubbio che, in linea di massima, possa essere qualificata come « mera modalità alternativa di adempimento della controprestazione retributiva ».

Tuttavia occorre rilevare che il valore delle azioni trasferite concorre alla determinazione della retribuzione minima prevista dal contratto collettivo. Sul piano dell'adempimento della prestazione retributiva, la dazione delle azioni costituisce infatti solo una modalità alternativa di versamento della retribuzione e, in quanto tale, può sicuramente essere considerata suo valido sostituto. Un esempio: laddove il datore di lavoro sostituisca voci della retribuzione con cessione di azioni (si pensi al caso Alitalia), la prestazione retributiva dovuta secondo il contratto collettivo sarà adempiuta, se la somma tra la retribuzione liquida e il valore delle azioni distribuite è maggiore o superiore al minimo tabellare.

Inoltre, il valore pecuniario equivalente alle azioni trasferite rientra pure tra le voci che compongono la retribuzione utile al calcolo degli istituti retributivi indiretti. Tuttavia, per verificare l'incidenza delle azioni su questi trattamenti, si dovrà controllare con precisione

quale indennità la corresponsione di azioni venga a sostituire. Si dovrà poi chiarire se l'indennità o la voce salariale sostituita sia inclusa o meno dal contratto collettivo o dalla legge nella retribuzione utile al calcolo degli istituti retributivi indiretti.

Un esempio: se le parti collettive si accordano per sostituire la quota di salario incentivante con una certa quantità di azioni della società, l'inclusione del valore delle azioni nella retribuzione utile al calcolo degli istituti retributivi indiretti verrà operata solo se, in linea generale, il contratto collettivo include la retribuzione incentivante nel calcolo dei menzionati trattamenti economici indiretti.

Per quanto concerne la rilevanza ai fini della retribuzione previdenziale, la questione è di più facile soluzione. L'art. 48, comma 2, del D.P.R. n. 917 del 1986 (come riformato dalla recente disciplina in tema di armonizzazione fiscale e contributiva, D.Lgs. n. 314 del 1997) prevede l'esenzione totale dalla retribuzione utile al calcolo dei trattamenti previdenziali della differenza tra il prezzo di mercato e quello agevolato in ipotesi di acquisto da parte dei dipendenti di azioni di nuova emissione ex artt. 2349 e 2441 c.c. Persistono, tuttavia, significativi dubbi interpretativi in relazione all'inclusione o meno nella retribuzione previdenziale del profitto derivante da operazioni di *stock option*. In particolare, è discusso se sia applicabile a questi programmi il regime di esenzione previsto dalla legge n. 135/1997 per i cosiddetti « premi di risultato »: questa legge autorizza l'esclusione dalla base di computo della retribuzione utile ai fini della base contributiva quando l'elemento variabile della retribuzione (1) sia incerto e (2) l'incertezza dipenda dai risultati dell'impresa. Ora, nel caso delle *stock option*, il reddito effettivo del lavoratore è variabile in connessione con la *performance* di borsa del titolo conferito in opzione. Si ritiene, di conseguenza, che esistano i presupposti per la decontribuzione del margine di profitto del lavoratore.

Problemi ulteriori attengono al trattamento previdenziale dei versamenti a fondi collettivi di azionariato, diffusamente definiti sopra, e alla nota vicenda dei « contributi sui contributi ». Il problema consiste nella qualificazione come retribuzione ai fini previdenziali di erogazioni economiche che non entrano direttamente nel patrimonio del lavoratore, ma che vengono versate ai fondi di investimento collettivo, i quali, come è noto, sono persone giuridiche diverse dall'effettivo beneficiario.

Sotto il profilo previdenziale, la questione è stata definitivamente risolta dalla legge 1° giugno 1991, n. 9 che ha espressamente escluso dalla retribuzione imponibile i versamenti effettuati in favore dei fondi collettivi, assoggettandoli ad un contributo di solidarietà a carico del datore di lavoro (pari all'otto per cento del valore pecuniario delle azioni corrisposte ai lavoratori).

Infine, vengono trascurati i profili, peraltro di centrale importanza al fine di verificare la possibilità di una più significativa diffusione delle forme di azionariato, inerenti alla totale o parziale esenzione fiscale/contributiva, oggetto di altro intervento.

4. Azionariato dei dipendenti e relazioni industriali.

Stante l'attuale disciplina di diritto societario, i lavoratori azionisti non godono di alcuna speciale forma di rappresentanza in seno agli organi societari diversa da quella propria, in generale, agli azionisti di minoranza.

Entrambe queste categorie di azionisti possono, al fine di agire in modo coeso e tale da incidere significativamente nella gestione societaria, organizzare sindacati di voto, attribuire delle azioni in gestione a società fiduciarie o conferire in comunione le azioni.

A questi strumenti, la recente riforma delle società quotate di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ha aggiunto, senza distinguere tra « azionariato diffuso » puro e semplice e « azionariato dei dipendenti », la possibilità di prevedere nello statuto delle società la validità di deleghe di voto conferite anche a soggetti esclusi dalla disciplina del codice civile.

La prassi sindacale, peraltro, ha introdotto norme ulteriori, volte a potenziare gli strumenti diretti a rendere coesa e incisiva la partecipazione dei lavoratori alla gestione della società. Negli accordi Alitalia stipulati nel 1996 e 1998, come pure nel contratto Meridiana 1999, si è previsto che — in proporzione alla quantità di azioni distribuite — i lavoratori, costituitisi in associazioni di azionisti, « hanno diritto all'inserimento di specifici rappresentanti » nel consiglio di amministrazione.

Stando al tenore letterale dell'accordo, sembrerebbe che le parti abbiano concordato l'ingresso dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio d'amministrazione a prescindere da un'effettiva elezione in assemblea. I sindacati stipulanti, in altre parole, hanno conquistato

**Nozione e profili
di diritto del lavoro**
Luciano Spagnuolo
Vigorita

in sede contrattuale un beneficio supplementare, laddove — probabilmente — l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori non sarebbe stata possibile in assemblea, vista la ridotta quota azionaria da essi detenuta.

Stando alle informazioni correnti, peraltro, l'accordo sulla rappresentanza prestabilita di lavoratori nel contatto Alitalia non ha avuto buon esito. A prescindere dalle ragioni contingenti all'origine di queste difficoltà, è comunque da rilevarsi, più in generale, che l'attuale disciplina societaria frapponesse seri ostacoli a un meccanismo come quello concepito in quella sede.

Il codice civile, infatti, richiede che la nomina degli amministratori avvenga in assemblea e vieta che la deliberazione necessaria sia presa in sedi diverse (art. 2368): stante questo principio è, allo stato, precluso alle parti collettive negoziare la nomina di alcuni rappresentanti dei lavoratori azionisti nel consiglio di amministrazione, saltando il passaggio dell'elezione democratica assembleare.

Se la disciplina societaria non permette di rendere più flessibile la procedura elettiva e, comunque, vieta che questa venga portata fuori dalla sede assembleare, tuttavia, l'art. 2368 c.c. autorizza lo statuto a prevedere norme particolari per la nomina alle cariche sociali.

Su questa base, in occasione di alcune distribuzioni azionarie, sono state introdotte nello statuto delle società di capitale interessate alle operazioni in questione sistemi particolari di votazione, come il voto di lista o il voto proporzionale, capaci di assicurare o comunque rendere più facile per le minoranze azionarie l'ingresso di propri candidati nei consigli di amministrazione.

La soluzione, tuttavia, che allo stato sembra essere destinata a riscuotere più successo e a trovare una significativa diffusione in futuro, anche alla luce dell'evoluzione della vicenda Alitalia, è quella della stipulazione di un sindacato di voto tra associazione dei lavoratori azionisti e gruppo di maggioranza: la maggioranza concorda con l'organismo di rappresentanza dei lavoratori, in una sede esterna all'assemblea, di votare l'elezione dei candidati amministratori o sindaci designati dal sindacato. Si noti che la sede esterna può legittimamente essere anche un contratto collettivo aziendale.

Ora, a prescindere dalle effettive possibilità di favorire l'ingresso di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione, è necessario chiarire chi sarebbe legittimato a rappresentare i lavoratori in assemblea e come la rappresentanza dei dipendenti-azionisti negli organi societari sia compatibile con la rappresentanza sindacale.

Esistono infatti due possibilità: se l'operazione di azionariato è rivolta a tutti i lavoratori, le due forme di rappresentanza coesistono e una rafforza l'altra, essendo il medesimo l'interesse tutelato. Se, invece, come è più probabile (soprattutto in occasione delle operazioni di *stock option* rivolte ai *manager*), sono azionisti solo alcuni dei lavoratori, la rappresentanza degli azionisti potenzialmente entra in conflitto con quella sindacale: si creerebbero gruppi concorrenti di tutela di interessi collettivi diversi.

5. Conclusioni.

L'azionariato dei dipendenti è materia complessa: le numerose incertezze emerse nel corso del presente intervento derivano, del resto, dall'assenza nell'ordinamento italiano di una disciplina aggiornata, capace di cogliere i diversi interessi e l'improvvisa diffusione dell'istituto.

Al fine di fornire un quadro più appagante e che sia in grado di dare certezza agli operatori economici, si rende dunque necessario un intervento del legislatore che, da una parte, chiarisca e potenzi i meccanismi di incentivazione fiscale e contributiva, dall'altra, disciplini con precisione le possibilità di nomina di amministratori o soci all'esterno della assemblea e in sede di contrattazione collettiva.

Partecipazione azionaria dei dipendenti: le ragioni di una regolamentazione

Ylenia Franciosi

Sommario

1. Un vecchio tema dai risvolti recenti: considerazioni introduttive sull'azionariato dei dipendenti. 2. La "mancata" disciplina nell'ordinamento italiano e i recenti tentativi di regolamentazione. 3. I piani di partecipazione azionaria nella dimensione aziendale: spunti di riflessione da alcune esperienze aziendali italiane. 3.1. Le ragioni e le forme di un progetto di azionariato dei dipendenti. La gestione individuale e la gestione collettiva. 3.2. Le *stock options* nel contesto italiano: una disciplina in evoluzione. 3.3. Categorie di dipendenti-azionisti: limiti e perplessità. 3.4. Politiche fiscali e incentivanti: un elemento da non sottovalutare. 3.5. La rappresentanza dei dipendenti azionisti negli organi societari. 4. Considerazioni conclusive.

1. Un vecchio tema dai risvolti recenti: considerazioni introduttive sull'azionariato dei dipendenti.

Da anni la questione dell'azionariato dei dipendenti, e del più generale principio della partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale, è oggetto di numerosi dibattiti, più o meno intensi, che hanno coinvolto organi legislativi, parti sociali e dottrina. Le sue radici profonde, che risalgono all'inizio di questo secolo (1), ritornano oggi di grande attualità, soprattutto in Italia, e offrono interessanti spunti di riflessione, anche alla luce delle modifiche intervenute nel sistema economico italiano ed europeo.

Da più parti è stato sottolineato il « vantaggio potenziale » di tale strumento (2) e soprattutto la sua capacità di coniugare esigenze economiche, finanziarie e gestionali. Flessibilizzazione dei sistemi retributivi, rafforzamento motivazionale (3), coinvolgimento e

note

(1) I primi progetti di partecipazione azionaria dei lavoratori risalgono al Progetto Ruini del 1917 e al Progetto dottrinale del Vivante del 1918. Entrambi i contributi non hanno però avuto alcun seguito, pur segnalando importanti elementi di dibattito tra cui, in particolare, la delicata questione della gestione individuale e/o collettiva delle azioni dei dipendenti e la rappresentanza dei lavoratori-azionisti negli organi societari (Vivante C., 1918, p. 260 e ss.). Entrambi i progetti si rifacevano a quanto già previsto dalla legge francese del 1917: uno speciale tipo di società « anonima » che poteva emettere azioni di capitale e azioni di lavoro, da attribuire ad una cooperativa, per la gestione collettiva dei titoli e la nomina di rappresentanti in Assemblea e nel Consiglio di amministrazione. Per una breve ricostruzione storica delle proposte legislative sul tema v. De Blasio A., 1986, pp. 343-345.

(2) La stessa *Raccomandazione del Consiglio del 27 luglio 1992, n. 92/443/CEE* (GUCE L 245 del 26 agosto 1992) invita espressamente gli Stati membri a « riconoscere i vantaggi potenziali presentati da un maggiore ricorso, sia individualmente sia collettivamente, ad un'ampia varietà di formule di partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa, quali la partecipazione agli utili, l'azionariato oppure una combinazione di formule »; ulteriori note di incentivo alla partecipazione si trovano nel Libro Verde della Commissione dell'aprile 1997 su *Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro* (COM(97)0128-C4-0187/97) e, più recentemente, nella *Risoluzione del Parlamento Europeo del 15 gennaio 1998* sulla relazione della Commissione riguardante la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri COM(96)0697 - C4-0019/97 (il cosiddetto Rapporto PEPPER).

(3) Ricordiamo che già il Vivante aveva sottolineato l'esistenza di « una essenziale solidarietà per il fine industriale

responsabilizzazione dei lavoratori (Parrotto R., 1996, p. 15; Ferrante V., 1998), miglioramento della produttività e del clima di relazioni industriali in azienda (Biagioli M., 1999, p. 84; Baglioni G., 1994, p. 140), sono solo alcune delle caratteristiche di questo istituto.

Le recenti politiche di privatizzazione e ristrutturazione aziendale hanno poi dimostrato che la partecipazione azionaria rappresenta un ottimo strumento di finanziamento e di ricapitalizzazione delle grandi imprese di capitali. Ne sono un esempio le positive esperienze di alcune *public company* italiane del settore del credito (4), delle telecomunicazioni (5) e dei trasporti (6), a cui si affiancano importanti esperienze extraeuropee (7).

Nonostante l'assenza di un intervento legislativo a integrazione delle insufficienti disposizioni civilistiche sul tema (v. *infra* § 2) e la costante indifferenza mostrata verso i numerosi progetti di riforma presentati (8), da qualche decennio nella prassi societaria italiana sono notevoli i tentativi di diffusione della partecipazione azionaria. Peraltro la carenza, sottolineata da più parti (Alaimo A., 1998; Treu T., 1988), di ricerche empiriche di carattere organico sul tema non permette di valutare con chiarezza gli effetti della partecipazione sul sistema economico italiano e, in particolare, sul sistema di relazioni industriali.

2. La "mancata" disciplina nell'ordinamento italiano e i recenti tentativi di regolamentazione.

I disegni di legge e le proposte precedenti l'emanazione del codice civile del 1942 contenevano già chiari tentativi di promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori. La stessa Carta Costituzionale (artt. 46 e 47) riconosce il diritto di partecipazione dei dipendenti all'attività gestionale della loro impresa e incarica la Repubblica di sviluppare l'azionariato popolare e la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese (9). Il codice tuttavia ha recepito solo in parte questi stimoli, apprestando un sistema, rudimentale, di azionariato dei dipendenti — contenuto sostanzialmente negli artt. 2349, 2358 e 2441 c.c. — che non è stato in grado di sostenere le mutevoli esigenze del mercato.

In particolare le norme previste dal Codice civile disciplinano la partecipazione azionaria dei lavoratori solo nei casi di assegnazione straordinaria di utili e di esercizio del diritto di opzione. In base all'art. 2349 possono essere assegnate individualmente ai dipendenti « speciali categorie di azioni » per un ammontare pari agli utili conseguiti, in deroga alla regola generale di cui all'art. 2442, c. 1 (10). Pur considerando la individualità della distribuzione azionaria un requisito di natura dispositiva (11), l'incertezza relativa alla natura di « speciale categoria » ha fatto sì che tale ipotesi normativa venisse poco utilizzata, a vantaggio della seconda fattispecie di assegnazione ai dipendenti, di cui all'art. 2441, c. 8.

note

di una produzione più intensa e remunerativa », al di là dell'apparente opposizione di interessi che da sempre contraddistingue capitale e lavoro (Vivante C., 1918, p. 259).

(4) Mediobanca, Credito Italiano, Banca Popolare di Milano.

(5) Un esempio è l'accordo Telecom del 7 ottobre 1997, in *LI*, n. 21/1997, pp. 75-83.

(6) Tra questi il caso Alitalia del 19 giugno 1996, in *LI*, n. 13/1996, pp. 43-48.

(7) Il fenomeno della partecipazione azionaria ha rappresentato un ottimo strumento di ricapitalizzazione per le aziende statunitensi in crisi, soprattutto del settore del trasporto aereo. Ne sono un esempio la *United Airlines*, la *Twa* e la *Northwest Airlines* per le quali l'azionariato, pur non rappresentando una panacea alle difficoltà finanziarie delle società, è stato in grado di contribuire al risanamento e al miglioramento della efficienza e della redditività attraverso riduzioni salariali variabili dall'8 al 15 per cento. Per quanto riguarda le privatizzazioni, invece, il fenomeno dell'azionariato rimane piuttosto marginale, limitandosi a fattore di retribuzione salariale.

(8) Oltre ai già citati progetti Ruini (1917), Vivante (1918), e al Progetto dell'ENDAS di Roma che, per i contenuti, si riallaccia a questi (v. Corvi E., 1991, p. 33) ricordiamo la Proposta di Legge n. 2499/1996, *Norme per la partecipazione e la rappresentanza dei dipendenti azionisti*, il Disegno di Legge n. 2661/1996, *Norme per la diffusione dell'azionariato tra i dipendenti delle società per azioni costituite per effetto della privatizzazione degli enti pubblici e delle società a partecipazione pubblica* e la proposta presentata da Alleanza Nazionale nel giugno 1998 relativa alla *Attuazione dell'articolo 46 della Costituzione in materia di partecipazione dei lavoratori nelle imprese*.

(9) Interessante risulta essere, a questo proposito, l'argomentazione all'emendamento Zerbi relativo all'art. 47 della Costituzione, riportato in Vitale M., 1999, pp. 254-258, in cui bene si evidenziano i contenuti partecipativi della disposizione.

(10) In base all'art. 2442, c. 1 le azioni derivanti da aumenti gratuiti di capitale sociale devono essere attribuite gratuitamente agli azionisti, in misura proporzionale alle azioni già possedute.

(11) La facoltà delle parti di determinare, nella loro autonomia negoziale, un'assegnazione di azioni destinata contemporaneamente ad una pluralità di soggetti, è una prassi riconosciuta in un numero significativo delle operazioni di azionariato dei lavoratori compiute in Italia in questi ultimi anni (cfr. il caso Alitalia).

In deroga a quanto previsto per l'emissione di nuove azioni in tema di diritti di opzione (12), l'art. 2441 prevede infatti, a fronte di un aumento di capitale, una assegnazione di azioni ai dipendenti a titolo oneroso, limitatamente a un quarto dei titoli, lasciando alla assemblea straordinaria la facoltà di deliberare l'emissione di azioni dotate di titolarità ridotta e di un'accresciuta garanzia remunerativa (le c.d. azioni di risparmio) (13).

Una ulteriore forma prevista dal codice civile è contenuta nell'art. 2358, secondo il quale il divieto imposto alle società di accordare prestiti o fornire garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione di azioni proprie (art. 2358, c. 1) non si applichi alle operazioni dirette a favorire gli acquisti azionari dei dipendenti (14).

Non solo la carenza codicistica, ma anche altri fattori, endogeni rispetto al mondo del lavoro — quali un clima di relazioni industriali conflittuali e l'assoluta avversione delle parti sindacali a creare relazioni cooperative con il mondo industriale —, hanno contribuito significativamente alla generale indifferenza verso questo istituto. Primo fra tutti, il ridotto sviluppo qualitativo e quantitativo del mercato finanziario italiano e la presenza di forme di investimento più remunerative, quali i titoli obbligazionari statali, hanno costituito, unitamente alla avversione al rischio dei risparmiatori, un deterrente all'investimento di ingenti patrimoni nei titoli azionari delle imprese da parte dei lavoratori (15).

Grazie al generale mutamento dello scenario economico italiano ed europeo — caratterizzato dalla innovazione tecnologica, dalla globalizzazione dei mercati e dall'accresciuta interdipendenza e competitività tra le diverse economie nazionali, dall'entrata della moneta unica europea e dalla dematerializzazione della attività produttiva (16) — si è recentemente assistito ad una evoluzione dei sistemi di gestione delle relazioni aziendali (Pivato S., 1988; Carrieri M., 1996, p. 5) oltre che alla diffusione di nuovi modelli organizzativi di gestione del personale (17). Tutto ciò ha esercitato una influenza positiva sulla partecipazione azionaria, ulteriormente rafforzata dal mutamento della genesi stessa dell'istituto. Trasformatosi da strumento con dignità ideologica esplicita a strada promossa dal mondo imprenditoriale (18), l'azionariato dei dipendenti sembra ora finalizzato a superare lo status di lavoratore subordinato, a favore di un maggior coinvolgimento e di una ulteriore gratificazione dei lavoratori (Baglioni G., 1994, pp. 138-139), in un'ottica di equità tra flessibilità del lavoro e tutela collettiva (Baglioni G., 1994, p. 140).

Nata come tema portante della dottrina sociale cristiana e spesso confusa con il tema della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa (Pessi R., 1996, p. 239) (19), la

note

(12) La regola generale contenuta nell'art. 2441, c.1, prevede che le azioni risultanti da un aumento di capitale debbano essere offerte in opzione ai soci, in misura proporzionale a quelle da essi già detenute.

(13) Della facoltà di predeterminazione o alterazione del contenuto dei poteri e dei diritti normalmente propri di un'azione ordinaria se ne è fatto ampio uso in occasione delle grandi operazioni di privatizzazione di imprese operate durante gli anni Ottanta e comunque, più in generale, dei piani di azionariato attuati. Le aziende operanti secondo lo schema giuridico di cui all'art. 2441, hanno infatti predisposto piani di azionariato per i dipendenti con la previsione di vincoli di incedibilità temporanea delle azioni, obblighi di affidamento in custodia e in amministrazione dei titoli alla stessa società emittente per l'intera durata del vincolo (cfr. in particolare il caso IRI).

(14) La norma è stata introdotta nell'ordinamento italiano a seguito dell'art. 12 della legge di attuazione della seconda direttiva CE di ravvicinamento delle disposizioni in materia societaria (direttiva del Consiglio n. 77/1991 del 13 dicembre 1986 — D.P.R. 10 febbraio 1986, n. 30).

(15) Per un approfondimento sulle caratteristiche del mercato finanziario italiano e sulla avversione al rischio dei risparmiatori v. Bosi P., 1988; Onado M., 1992; Onado M., 1996; Varian H., 1994.

(16) Cfr. Corvi E., 1991, p. 3 e soprattutto p. 17. In particolare nel settore dei servizi il rendimento richiesto alle risorse umane è soprattutto di tipo qualitativo; la responsabilizzazione del personale attraverso piani di azionariato risulta quindi utile per interessare il lavoratore allo sviluppo e alla redditività dell'impresa in un'ottica di medio termine.

(17) In particolare v. Rieser V., 1992, non vidi, in Biagioli M., 1999, p. 85. L'A. sottolinea come le attuali tecniche di gestione del personale incentivino una forma di cooperazione attiva dei lavoratori, in cui aumenta la partecipazione al coordinamento delle fasi produttive, a scapito degli schemi tayloristici tradizionali. La continua ricerca della qualità totale richiede infatti tecniche di produzione snella e flessibile, possibile solo con il contributo attivo dei lavoratori, il coinvolgimento diretto e la responsabilizzazione degli obiettivi (Carrieri M., 1996, p. 5. Sulla tecnica di produzione snella, v. Womack J.P., Jones D.T., Roos D., 1993).

(18) Così come sottolineato da autorevole dottrina, negli ultimi decenni il sistema economico internazionale ha vissuto e sta vivendo momenti di intenso dibattito sul ruolo delle parti sociali; l'avanzamento tecnologico e l'internazionalizzazione sembrano indurre anche il mondo imprenditoriale alla consapevolezza della necessità di un sistema maggiormente partecipativo (Treu T., 1994, p. 152; Baglioni G., 1987, p. 17).

(19) A causa dell'esistenza di punti in comune, spesso la partecipazione azionaria dei dipendenti è stata confusa con la cogestione, nonostante tra i due concetti permangano differenze sostanziali. In particolare la cogestione consiste nel riconoscere ai rappresentanti dei dipendenti la partecipazione agli atti decisionali dell'azienda,

**Le ragioni di una
regolamentazione**
Ylenia Franciosi

questione dell'azionariato dei dipendenti ha cominciato di nuovo a suscitare l'attenzione delle principali confederazioni sindacali, in occasione del *Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti* del 23 dicembre 1998, oltre che del più recente dibattito sulla necessità di riforma societaria (20) e del sistema pensionistico.

Non meno importante risulta essere il recente decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 299 (v. *infra* § 3.4) in tema di cartolarizzazione del TFR (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 28 agosto 1999, n. 202), emanato in base ai principi contenuti nella delega al Governo di cui all'art. 71 della legge n. 144/1999 che, pur essendo mirato allo sviluppo della previdenza complementare, costituisce un importante passo verso l'espansione dell'investimento azionario aziendale.

Questi provvedimenti sembrano peraltro rappresentare inopportuni tasselli di un più ampio e frammentato processo di regolamentazione, incapace di sopperire alle profonde lacune, legislative e non, della partecipazione azionaria. Diventa allora ancora più evidente il bisogno di una regolamentazione chiara e completa, in grado di garantire la tutela dei lavoratori, pur lasciando alla autonomia contrattuale delle parti il compito di definire i contenuti più strettamente "operativi" del piano azionario. È proprio da una attenta valutazione delle esperienze finora attuate, e dagli interessanti spunti di riflessione che queste offrono, che si possono trarre alcune considerazioni a sostegno dei dibattiti che da anni si cimentano su questo tema (Treu T., 1988) e sulla più ampia e complessa questione della « democrazia economica » (21), al fine di sottolineare gli elementi critici di un necessario intervento legislativo.

3. I piani di partecipazione azionaria e le esperienze aziendali italiane: spunti di riflessione.

3.1. Le ragioni e le forme di un progetto di azionariato dei dipendenti. La gestione individuale e la gestione collettiva.

L'assenza di una adeguata regolamentazione legislativa e il ruolo predominante giocato dalla contrattazione collettiva hanno promosso, in risposta alle diverse esigenze economiche, finanziarie e gestionali, lo sviluppo di forme « atipiche » di partecipazione azionaria rispetto al modello codificato nella disciplina civilistica (22).

In primo luogo, nel corso degli anni Ottanta e Novanta, la distribuzione azionaria ai dipendenti ha trovato applicazione in occasione delle consistenti politiche di *privatizzazione*, finalizzate a dismettere il patrimonio industriale pubblico mediante l'azionariato diffuso (23). Pur rappresentando uno degli elementi propulsori dell'azionariato dei lavoratori, i provvedimenti legislativi disorganici in tema di privatizzazione non hanno peraltro

note

attribuendo loro funzioni gestionali e di intervento; l'azionariato dei dipendenti invece realizza sempre un cointeressamento di natura finanziaria e può associarsi alla partecipazione ai processi decisionali solo se le azioni ottenute conferiscono diritto di voto e raggiungono – individualmente o collettivamente – un ammontare sufficiente per condizionare il governo della società. Le esperienze di azionariato dei dipendenti in Italia sembrano quindi caratterizzare le imprese capitalistiche tradizionali più che le imprese cooperative autogestite di stampo tedesco, in quanto i dipendenti azionisti assumono nella maggior parte dei casi una ruolo di minoranza.

(20) La riforma organica del diritto societario proposta dalla Commissione Mirone (V. *infra* § 3.5) si pone in linea di continuità con i lavori condotti dalla Commissione Draghi da cui è scaturito il Decreto Legislativo n. 58/1998.

(21) Non necessariamente esiste una diretta correlazione tra azionariato dei dipendenti e partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale. Alcuni autori hanno infatti evidenziato come l'azionariato dei dipendenti non costituisca una condizione sufficiente per dare vita ad un processo di partecipazione o comunque a forme democratiche di governo d'impresa (Brusco S., Solinas G., 1999; Costa G., 1997), pur costituendo un primo passo verso tale direzione.

(22) Tra le prime esperienze aziendali occorre menzionare quella della *Montecatini* del 1946 che, in un contesto economico di forte depressione quale quello del dopoguerra, riservò più volte ai propri dipendenti azioni della società in occasione di aumenti di capitale. Questo consentì all'impresa non solo di ridurre il costo del lavoro e condividere l'elevato rischio d'impresa con i propri dipendenti, ma anche di sperimentare le prime forme di partecipazione azionaria e di agevolazioni all'acquisto (per un approfondimento v. Franceschelli R., 1962, p. 5).

(23) Soprattutto nel settore bancario, si sono registrate esperienze interessanti nei casi del *Credito Italiano* (nell'accordo del 16 novembre 1993 l'Iri ha previsto condizioni agevolative per i dipendenti dell'istituto di credito per la cessione della sua quota attraverso l'azionariato diffuso), della *Banca Commerciale* (in seguito all'accordo 7 febbraio 1994 i dipendenti e i pensionati dell'istituto hanno sottoscritto una quota pari al 4 per cento), e della *Imi* (accordo 14 gennaio 1994). Tra le principali aziende industriali italiane ricordiamo invece i casi di *Fiat* (1986) e *Olivetti* (1986) degli anni Ottanta, e, più recentemente, i casi *Telecom* (1997) e *Alitalia* (la realizzazione del progetto

mai trattato la partecipazione azionaria, nè come oggetto di agevolazioni fiscali, né come pratica collegata alla privatizzazione (24). Questo non ha comunque impedito l'introduzione di incentivi e agevolazioni per gli aderenti ai piani azionari, tra cui sconti sul prezzo di acquisto delle azioni (come nel caso del Credito Italiano e della Banca Commerciale Italiana), tecniche di *mismatching* (25) e agevolazioni sulle sottoscrizioni, quali l'utilizzo dei fondi TFR (26), adeguandosi a quanto già previsto in altri paesi europei (27).

Nell'ultimo ventennio si sono inoltre attuati piani di azionariato dei dipendenti legati a politiche di *ricapitalizzazione finanziaria* e di ricollocazione proprietaria. Mentre quest'ultima assume caratteri molto simili alla privatizzazione (28), la ricapitalizzazione finanziaria presenta generalmente finalità di espansione della compagine sociale, da realizzarsi attraverso l'aumento del capitale sociale aperto ai dipendenti. È stato questo il caso di numerose aziende italiane quali Olivetti (1984), Fiat (1982 e 1986), Mondadori (1987), Unipol (1986). La finalità principale di queste tipologie di operazioni è generalmente da collegarsi a contesti di difficoltà economica e di dissesto finanziario dell'impresa (29). Le ricapitalizzazioni finanziate dei lavoratori consentono infatti di reperire il capitale di rischio necessario alla espansione o al recupero dell'efficienza produttiva, senza ricorrere al mercato esterno, bensì usufruendo delle risorse economiche interne all'impresa. Allo stesso tempo la disponibilità dei lavoratori ad investire e acquistare parte della loro azienda è soprattutto giustificato dal tentativo di conservazione del posto di lavoro, destinando il TFR (come il caso della Seleco nel 1994) o quote dei propri risparmi e della propria retribuzione (ne è un esempio l'accordo Alitalia) all'acquisto di quote azionarie. Questa strada è peraltro stata sollecitata anche in ambito comunitario, in riferimento alle piccole e medie imprese, dalla Commissione Europea che, nella Comunicazione n. C 093 del 28 marzo 1998, ha previsto l'ipotesi della trasmissione di una impresa ai suoi dipendenti ai fini della tutela dell'occupazione (30).

note

di partecipazione dei dipendenti al capitale azionario contenuto nell'accordo quadro del 3 giugno 1998 è finalizzato a consentire ai lavoratori « una partecipazione non inferiore al 20% del capitale ordinario »).

(24) Per un approfondimento sulle proposte di condizioni di acquisto di favore per i lavoratori si veda Alaimo A., 1998, p. 48.

(25) È questo il caso dell'ENI, dove a fronte di un acquisto di 10 azioni a titolo oneroso, si attribuiva il diritto di una azione gratuita. Anche il piano di *stock option* lanciato dalla Mediaset nel maggio 1998 prevede un'operazione di *matching* azionario variabile in funzione dell'incremento del prezzo delle azioni. In particolare, a fronte della sottoscrizione a pagamento, è prevista la cessione di altrettante azioni a titolo gratuito, il cui importo complessivo aumenta in relazione all'incremento del prezzo medio, che non può comunque essere inferiore al 20 per cento (Il Sole - 24 Ore, 20 maggio 1998).

(26) Anche l'accordo *Telecom* del 7 ottobre 1997, legato alla politica di privatizzazione della società, prevede agevolazioni finanziarie per l'acquisto delle azioni (intrasferibili per 3 anni, tranne il caso di cessazione del rapporto) quali la disponibilità del 70 per cento del TFR oppure la concessione di un finanziamento al 4 per cento rateizzabile (con indisponibilità delle azioni fino al completo rimborso del finanziamento).

(27) Per un approfondimento sulla privatizzazione in Francia si veda Alaimo A., 1998, p. 45; Guyon, 1986, p. 445. In particolare il tema delle privatizzazioni e della diffusione di azioni ai lavoratori in Francia è stato oggetto di apposite disposizioni di legge che hanno previsto — oltre alle agevolazioni fiscali e contributive, alle riduzioni sul prezzo di acquisto e alla possibilità di *matching* azionario — l'attribuzione obbligatoria ai dipendenti del 10 per cento del totale delle azioni cedute dallo Stato. Diversa invece risulta essere l'esperienza della *Gran Bretagna* dove la privatizzazione delle imprese pubbliche è avvenuta in base ad apposite disposizioni legislative, predisposte in funzione di ogni singola realtà aziendale, come il caso del *Telecommunications Act* del 1984 per la *British Telecom* (Alaimo A., 1998, p. 46; Barone, 1992, p. 53).

(28) La ricollocazione proprietaria consiste nella redistribuzione di azioni già in circolazione, per un riequilibrio della proprietà azionaria. Interessante a questo proposito è il caso dei piani di azionariato riservati ai dipendenti nella legislazione francese; una delle modalità di attuazione di tali piani prevede infatti la possibilità di riacquisto da parte della azienda di azioni proprie sul mercato borsistico per poi offrirle ai dipendenti attraverso la istituzione di un apposito piano (Alaimo A., 1998, p. 54).

(29) Come il caso della Dante Prini di Como (in Il Sole - 24 Ore, 19 aprile 1997) che, a fronte di una lunga crisi finanziaria iniziata nel 1992, ha disposto una ricapitalizzazione del capitale attraverso l'ingresso dei dipendenti nell'azionariato con una quota massima del 20 per cento dell'intero capitale sociale.

(30) Per fare un esempio europeo, si può guardare al piano avviato dalla *Air France* che ha interessato non solo la ricapitalizzazione e il recupero di produttività e competitività aziendale, ma ha dato luogo ad un più complesso cambiamento organizzativo con riduzioni del personale, blocco di carriere e riorganizzazione degli orari. Una parte di tale piano ha poi previsto la possibilità di acquisizione di titoli *Air France* da parte dei dipendenti che rinunciano a una quota di salario mensile, con vincolo di inalienabilità delle azioni per tre anni. Sempre nel settore dei trasporti aerei gli Stati Uniti hanno vissuto anche l'esperienza della *SouthWest* che nel 1995 ha raggiunto l'accordo di congelamento degli stipendi per cinque anni in cambio di azioni della società. In questo caso però non si è trattato di un piano di salvataggio come quello dell'*Air France*, bensì di una intesa « aggressiva », mirata all'aumento di competitività sul mercato. Non sono infatti stati imposti vincoli di inalienabilità delle azioni, ma si sono concordati

**Le ragioni di una
regolamentazione**
Ylenia Franciosi

Oltre alle ragioni di attuazione di un piano di azionariato, risultano diverse anche le modalità di gestione e, in particolare, il tema della gestione individuale e/o collettiva delle partecipazioni azionarie.

La cessione di quote dell'assetto proprietario delle società di capitali a fondi azionari di investimento collettivi e non ai dipendenti individualmente (come previsto espressamente dall'art. 2349 c.c. e, implicitamente, dall'art. 2441 c.c.) assume in effetti un significato peculiare sul piano della politica sindacale e commerciale. La partecipazione e l'influenza dei lavoratori sulle strategie e sulla politica aziendale può essere molto più efficace di quella esercitabile da singoli individui, diffusi e privi di un coordinamento istituzionale tra loro.

A questo proposito, al fine di superare le disposizioni civilistiche, peraltro molto generiche, le parti sociali dell'Alitalia hanno concordato, attraverso un patto parasociale, la gestione collettiva della partecipazione azionaria attraverso la costituzione di una entità giuridica autonoma. In sostanza i dipendenti azionisti conferiscono (senza cedere la proprietà per rispettare il vincolo di inalienabilità di tre anni) alla società cooperativa le proprie azioni, diventandone soci. A sua volta la società cooperativa assume la rappresentanza negli organi sociali e i diritti di voto esercitabili in sede assembleare (31).

Già nel 1993 l'*Istituto bancario San Paolo di Torino* aveva costituito un sindacato di voto dei dipendenti azionisti per l'esercizio collettivo dei diritti azionari, al fine di contribuire a « mantenere unità di indirizzo nell'espressione del voto nelle assemblee della società in nome dell'interesse degli azionisti » (art. 1 del regolamento approvato il 30 settembre 1993. Lo vedi in Arrigo G. e altri, 1994, pp. 200-202) (32).

La finalità di « unitarietà di indirizzo nelle espressioni di voto » la si ritrova anche nello statuto della Adas (Associazione Dipendenti Azionisti Stet-Telecom), istituita il 16 novembre 1995, che si propone di informare i dipendenti « circa i fatti più rilevanti inerenti l'attività della società (...) al fine di consentire una partecipazione attiva e un consapevole esercizio dei diritti societari » (art. 3 dello Statuto). La rapidità di diffusione della partecipazione azionaria in Italia ha in effetti indotto alla costituzione di numerose associazioni di dipendenti, tra cui, oltre alla Adas di Telecom, l'Asseni dell'ENI, la Adac del Credit e la Adepa della Comit. La Adas e la Asseni hanno inoltre promosso — in seguito alla nascita della EFES (*European Federation Employed Shareholders*) avvenuta a Bruxelles nel 1998 e di cui sono soci fondatori — la costituzione della Fiada (Federazione Italiana delle Associazioni dei Dipendenti Azionisti) avvenuta a Milano nel novembre 1998, al fine di ottenere un riconoscimento anche a livello nazionale.

La costituzione di una associazione dei dipendenti azionisti, senza scopo di lucro, assume, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 141 del Decreto Legislativo n. 58/1998 in tema di associazione degli azionisti, un particolare significato. La scelta di una rappresentanza unitaria dei dipendenti azionisti in grado di intervenire in sede assembleare, di fornire informazioni e di svolgere una attività di controllo potrebbe infatti sopperire alle difficoltà degli azionisti di minoranza di partecipare attivamente alla vita aziendale (33). L'organo di rappresentanza degli azionisti-dipendenti non dovrebbe tuttavia coincidere con il sindacato che avendo obiettivi e funzioni diverse, potrebbe trovarsi in conflitto di ruolo. Questo soprattutto per la necessità di indipendenza del sistema decisionale d'impresa rispetto a istanze che non sono pertinenti allo status di azionista di minoranza, bensì a quello di dipendente, onde evitare che si strumentalizzi la partecipazione per obiettivi di rivendicazione della forza lavoro (Pivato S., 1991, p. IX). Nulla toglie che al sindacato possa essere

note

aumenti retributivi (3 per cento l'anno negli ultimi tre anni del piano) e premi addizionali per i piloti in base alla redditività (Il Sole - 24 Ore, 4 febbraio 1995).

(31) Nel settore dei trasporti aerei il vincolo di incedibilità delle azioni per cinque anni a fronte dell'emissione gratuita di azioni pari al 20 per cento lo si trova anche nell'accordo triennale di *Meridiana* (in *LI*, 1997, n. 8, p. 45 e ss.).

(32) I partecipanti al sindacato erano tenuti a valutare le indicazioni proposte dal comitato dei garanti (4 membri scelti tra soggetti non dipendenti e non azionisti) in occasione di assemblee sociali oltre che a controllare il loro operato. Solo in caso di mancata approvazione del parere del comitato i partecipanti al sindacato di voto potevano votare individualmente; in caso contrario, la libera iniziativa del singolo azionista dipendente opposta a quanto stabilito dal sindacato veniva punita con sanzioni fino all'esclusione dal patto.

(33) L'articolo 148 del decreto legislativo n. 58/1998 stabilisce che per le società quotate l'atto costitutivo deve contenere le clausole necessarie ad assicurare che un membro effettivo del collegio sindacale sia eletto dalla minoranza degli azionisti. Se il collegio sindacale è formato da più di tre membri, il numero di membri effettivi eletti dalla minoranza non può essere inferiore a due.

attribuito un ruolo di consultazione, per il raggiungimento di obiettivi comuni al capitale e al lavoro che migliorano la qualità delle relazioni aziendali.

**Le ragioni di una
regolamentazione**
Ylenia Franciosi

3.2. Le *stock options* nel contesto italiano: una disciplina in evoluzione.

Anche i piani di *stock option*, che rappresentano una ulteriore fattispecie di azionariato dei lavoratori, non dispongono di una espressa regolazione legale in Italia, pur essendo una prassi già concretamente diffusa (v. i dati di sintesi, tratti da Carcano M., 1999, p. 345-346, riportati nella tabella seguente)

Piani di <i>stock option</i>	1998	1995
Nulla	21%	89%
In fase di attuazione	14%	/
Attuali	14%	11%
In studio	51%	/

Fonte: Tower Perrin, 1998.

Questa forma di retribuzione variabile si differenzia però dalla distribuzione di azioni ai dipendenti in quanto l'obiettivo principale non è quello del mantenimento delle azioni, ma quello della loro realizzazione, direttamente legata all'andamento dell'azienda (34). Non si tratta più, dunque, di forma di risparmio o investimento, ma di speculazione. Per tale ragione le *stock option* sono state per lo più utilizzate al fine di consolidare i rapporti con il *management* aziendale, anche se non sono mancati piani estesi alla generalità dei dipendenti (v. tabella seguente).

I piani di *stock option* inoltre consentono di ovviare all'inconveniente derivante dalla flessione dei corsi azionari; qualora le azioni vengano assegnate ad un prezzo inferiore rispetto a quello di mercato esclusivamente come funzione premiante al raggiungimento di dati obiettivi, la flessione dei corsi azionari potrebbe infatti penalizzare l'impegno del lavoratore. Le *stock option*, invece, essendo opzioni di acquisto a termine, consentirebbero al lavoratore di recedere dal contratto nel caso in cui il valore dei titoli sia inferiore al prezzo d'acquisto.

Il profitto può infatti dipendere sia dalla previsione di un iniziale sconto sul prezzo dei titoli sia da un aumento naturale del valore di mercato delle azioni. È proprio in quest'ultimo caso che il *management* aziendale, data la diretta correlazione tra *performance* di borsa e decisioni strategiche manageriali, è maggiormente interessato, contribuendo a rafforzare il senso di appartenenza all'impresa (la cosiddetta "fidelizzazione" dei *manager* (35)).

Inoltre è evidente l'effetto di tale partecipazione sulla generalità degli investitori esterni che percepiranno non solo una maggiore fiducia dei dipendenti nella propria azienda, ma saranno in grado di analizzare, attraverso il loro comportamento, i risultati effettivi. È sufficiente pensare all'impatto negativo sul valore delle azioni provocato da uno sciopero e, viceversa, come un attenuarsi della conflittualità possa incidere positivamente sull'andamento delle azioni.

Da valutare è però anche un aspetto, per certi versi negativo, legato all'obbligo di informazione nella nota integrativa di bilancio del piano dettagliato di *stock option* che, se da un lato incentiva gli investitori esterni all'acquisto di azioni a fronte dell'esercizio del diritto d'opzione da parte dei dipendenti, dall'altro può creare un circolo virtuoso sulla caduta libera del valore dell'azione se questo non avviene. L'investitore esterno ha cioè la possibilità di tenere monitorato costantemente il livello di redditività raggiunto dall'impresa grazie al comportamento degli azionisti dipendenti.

Un ruolo chiave nello sviluppo dei piani di *stock option* in Italia è di certo rappresentato dal

note

(34) La struttura del piano prevede l'esercizio del diritto di opzione per l'acquisto di azioni entro un determinato periodo e quindi un guadagno derivante dalla differenza di prezzo tra il valore di mercato e prezzo di acquisto (fissato al momento dell'acquisto dell'opzione).

(35) Ne è un esempio il recente piano di *stock option* lanciato dalla Fiat nel dicembre 1998 che ha previsto la possibilità di sottoscrizione di azioni a partire dal terzo anno successivo all'assegnazione, nell'ottica di miglioramento della competitività attraverso la fidelizzazione dei dipendenti.

sistema fiscale premiante legato alla agevolazione di tassazione (36), introdotta con il decreto legislativo n. 314/1997 (riforma Visco relativo al reddito da lavoro dipendente, entrato in vigore il 1 gennaio 1998) in modifica al Testo Unico delle Imposte sui Redditi (art. 48, comma 2, lett. g)). In particolare tale decreto prevede che le azioni di nuova emissione (37) assegnate ai dipendenti non siano soggette all'Irpef o ad altro prelievo contributivo, ma che la plusvalenza tra prezzo di realizzo e prezzo di acquisto venga tassata con l'aliquota del 12,5 per cento prevista per la categoria "altri redditi" (38). Questo trattamento, a conferma del ruolo chiave giocato dal sistema fiscale (39), ha incentivato notevolmente il ricorso delle aziende italiane a piani di *stock option* (v. tabella seguente); allo stesso tempo si giustificano le numerose critiche sollevate in merito alla modifica normativa proposta per le *stock option* dallo schema di decreto legislativo varato il 30 aprile dal Consiglio dei Ministri (40).

Piani di *stock option* di alcune azienda italiane quotate in borsa (Dati al 31/12/1998).

	%	Società
Modalità		
Assegnazione gratuita di azioni	45	Alleanza, Unicredito, Ina Eni, Pirelli, Saipem, Rolo
Aumento di capitale riservato	35	Olivetti, Ras, Imi-San Paolo, Mediolanum, Generali, Fiat
Assegnazione azioni proprie a pagamento	10	Montedison, Edison
Miste	10	Mediaset, Pirelli
Destinazione		
Dirigenti	70	Olivetti, Unicredito, Ina, Ras, Eni, Imi-San Paolo, Mediasaet, Pirelli, Saipem, Mediolanum, Rolo, Montedison, Edison, Fiat, Bulgari, Gucci, Stefanel
Collaboratori	10	Mediolanum, Rolo
Misto	20	Alleanza, Pirelli, Generali, Algol, Natuzzi, Alitalia
Stock option su capitale sociale		
Inferiore all'1%	75	Olivetti, Alleanza, Unicredito, Ina, Ras, Eni, Imi-San Paolo, Mediaset, Sapiem, Mediolanum, Generali, Montedison, Edison, Fiat
Dall'1% al 2%	10	Rolo
Oltre il 2%	15	Pirelli

note

(36) Rimane comunque una grande limitazione nell'ambito applicativo, in base alla quale il regime attuale rimane riservato ai soli lavoratori dipendenti, escludendo gli amministratori, categoria privilegiata nel contesto internazionale in queste forme di incentivazione.

(37) Per i piani aventi ad oggetto titoli già esistenti vale la regola generale secondo cui la differenza fra valore nominale e costo d'acquisto è considerata reddito di lavoro dipendente.

(38) La circolare del Ministero delle Finanze n. 326/E del 23 dicembre 1997 ha precisato che nell'ipotesi di assegnazione straordinaria di utili ai dipendenti mediante emissione di azioni gli utili medesimi, non essendo destinati ai soci e costituendo per i dipendenti reddito di lavoro dipendente, non sono soggetti a regime fiscale dei dividendi di cui all'art. 27 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600. La stessa circolare ha poi specificato che nel caso di il piano di *stock option* venga offerta da una società straniera a dipendenti italiani (gruppi multinazionali) la tassazione privilegiata è possibile se risulta che le azioni emesse abbiano seguito una procedura equivalente a quella prevista dagli artt. 2349 e 2441 del codice civile italiano (ovvero siano azioni di nuova emissione).

(39) Lo stesso rapporto PEPPER ha sottolineato come le politiche fiscali costituiscano un ottimo incentivo alla diffusione di politiche di partecipazione azionaria.

(40) Lo schema prevede che le *stock option* siano soggette a imposta sul *capital gain* del 12,5 per cento, senza peraltro specificare il momento impositivo della tassazione relativa a *stock option* non agevolate. Infatti, partendo dal presupposto che solo le opzioni cedibili possono essere qualificate come « valori », a norma dell'art. 48, comma 1 del TUIR, si potrebbe arrivare a distinguere due categorie:

1. opzioni cedibili: il momento impositivo coincide con la concessione dell'opzione; rimane il problema del diritto di esercizio vincolato ad un certo periodo di tempo;
2. opzioni non cedibili: non essendo cedibili, sono prive di valore economico rilevante ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente. Il momento impositivo dovrebbe coincidere con l'esercizio dell'opzione.

	%	Società
Periodo di assegnazione		
Immediato	25	Alleanza, Pirelli, Generali, Rolo
1-3 anni	45	Olivetti Ina, Imi-San Paolo, Mediaset, Saipem, Mediolanum, Montedison, Edison
3-5 anni	30	Unicredito, Ras, Eni, Pirelli, Rolo

Fonte: Consob.

Se l'obiettivo della maggior parte delle aziende che offrono azioni ai propri dipendenti è quello di aumentare la creazione di valore dell'impresa coinvolgendo le risorse umane, la formulazione di un piano di *stock option* va considerata come il punto di partenza per una ridefinizione più profonda dei sistemi retributivi a lungo termine e dei parametri da adottare per misurare le *performance* dei dipendenti e quindi la creazione di valore per l'azionista. La consapevolezza di tali obiettivi e le diverse esigenze aziendali hanno portato alla creazione di forme atipiche di *stock plans* (v. tabella seguente), per lo più legate a parametri di merito, ovvero ai risultati conseguiti e alla fedeltà dimostrata all'azienda.

Per le società in rapida evoluzione, che tendono a consolidare la propria quota di mercato e incrementare il proprio fatturato, risulta più vantaggioso proporre ai propri dipendenti piani di acquisto agevolato (*stock purchase*) o legare la cessione di azioni alla performance individuale (*performance share*). La *Bulgari*, ad esempio, ha avviato un piano di *stock option* quadriennale nel luglio 1996 indirizzato a 15 *top manager* dell'azienda (41). Una delle condizioni per poter esercitare l'opzione sui titoli in Borsa è il raggiungimento di un utile netto superiore del 10 per cento rispetto a quello dell'anno precedente (Il Sole - 24 Ore, 27 luglio 1997). Allo stesso tempo il piano prevede una valutazione annua di ogni collaboratore, con una votazione variabile da *outstanding a poor*, in relazione alla quale si ottiene una quantità proporzionale di opzioni (42).

Mentre la *stock option* "classica" è tipica per le aziende che mirano ad incrementare la creazione di valore partendo da una presenza stabile e consolidata sul mercato, le aziende in fase di piena maturità, con ottimi livelli di redditività e con un sistema retributivo articolato, optano generalmente per la *stock grant*, regalando azioni ai *manager* che si vogliono premiare e legare a sé. Alla *Pirelli*, ad esempio, oltre all'emissione di azioni da distribuire gratuitamente a tutti i dipendenti del gruppo, l'assemblea ha deliberato anche l'istituzione di un sistema premiante per alcuni *top manager*: ai *chief executive officers* delle consociate, ai direttori di *business unit* e di funzioni di *corporate* vengono riconosciute azioni a fronte del conseguimento di risultati economico-finanziari su base triennale (Il Sole - 24 Ore, 7 settembre 1998).

In un contesto economico in cui l'esigenza di flessibilità diventa per le aziende italiane sempre più pressante la retribuzione ad incentivi erogata sotto forma di titoli di partecipazione finanziaria permette all'impresa di intervenire non solo sul fronte dell'alleggerimento degli strumenti di acquisizione della manodopera ma, soprattutto, sul piano del costo del lavoro (43).

Fornire una frazione sempre più significativa di retribuzione mediante azioni della società permette infatti di ottenere una sensibile riduzione dei costi. Nondimeno, la partecipazione azionaria, che rientra nella più ampia categoria degli incentivi non monetari, trova la sua

note

(41) Il piano prevede che i manager ottengano il possesso delle azioni in quattro diverse tranches annuali (30 per cento il primo anno, 25 per cento il secondo e il terzo anno e il restante 20 per cento il quarto anno) a fronte di un diritto di esercizio di opzione a due anni dalla assegnazione.

(42) L'ammontare delle opzioni è proporzionale al giudizio ottenuto. Se il manager ottiene il giudizio migliore, ottiene anche il 100 per cento delle opzioni (con *very good* l'80 per cento, con *good* il 40 per cento); se il suo rendimento è qualificato *poor* o *sufficient*, non ottiene nulla (Il Sole - 24 Ore, 27-07-1997).

(43) Un esempio è dato dal caso ENI che nel luglio 1998 ha distribuito azioni gratuite ad alcuni dei propri dirigenti come premio per il raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno precedente. Il premio, attribuito per metà in azioni gratuite e per la restante parte in denaro in busta paga, prevedeva che la componente azionaria dell'incentivo salisse al 60 per cento del bonus nel secondo anno, al 70 per cento nel terzo anno e al 100 per cento nel quarto anno. Negli USA in particolare, dove l'azionariato dei dipendenti è una forma di partecipazione molto diffusa, la proprietà di azioni viene riconosciuta come una delle componenti imprescindibili nelle politiche retributive attuali. Si veda il grafico seguente. Per una chiara e dettagliata descrizione delle principali teorie retributive, v. Biagioli M., 1999, pp. 84-98.

razionalità economica nella tesi secondo la quale, oltre un certo livello di remunerazione monetaria, l'elasticità del rendimento dell'incentivo monetario è decrescente, diventando più efficaci gli incentivi di ordine psicologico (Corvi E., 1991, p. 14).

I diversi sistemi di incentivazione attraverso la distribuzione di titoli.

Share plans	
Contratti di incentivazione che consentono ai dipendenti di acquisire azioni dell'azienda in cui lavorano.	
<i>Stock option</i>	Opzione sull'acquisto di azioni concessa ai dipendenti. Matura al termine del periodo prefissato (<i>vesting period</i>). Al momento dell'assegnazione dell'opzione viene definito il termine per il suo conseguimento, la durata del diritto di acquisto e il prezzo dell'azione.
<i>Performance share</i>	Come la <i>stock option</i> ma con esercizio di opzione condizionato al conseguimento di obiettivi di performance fissati al momento dell'assegnazione.
<i>Stock grant</i>	Assegnazione gratuita o scontata di azioni concessa ai dipendenti al termine di un periodo prefissato come parte variabile della retribuzione.
<i>Stock purchase</i>	Offerta di acquisto di azioni rivolta ai dipendenti a date prefissate, con possibilità di sconti. Possibili vincoli sulla vendita.

Fonte: propria elaborazione.

Emblematico in questo senso — una sorta di precedente “di scuola” — è stato il caso Alitalia (mentre nel caso Telecom si è assistito ad un fenomeno di “flessibilizzazione” della retribuzione, ma attraverso il collegamento diretto tra premio di produzione e produttività). Infatti il piano di azionariato Alitalia ha permesso un raffreddamento sostanziale dell'aumento del costo del lavoro (44) sostituendo gli incrementi salariali con l'erogazione di azioni. Attraverso una maggiore flessibilità dell'impiego, la riduzione delle voci di straordinario e la modifica alla scala di retribuzione basata sull'anzianità (e non più sui tre livelli di aeromobili) ha consentito un risparmio di circa 100 milioni annui a pilota, a fronte della distribuzione di azioni di valore netto pari circa a 40 milioni.

Di retribuzione flessibile se ne è parlato anche a proposito della Gucci dove, oltre ad un piano di *stock option*, poi modificato, che prevedeva la possibilità per i *senior manager* di ottenere un salario completamente “flessibilizzato”, è stato sperimentato anche un piano di *stock option* sul breve periodo, risultato peraltro inadeguato all'obiettivo di fidelizzazione dei dipendenti (Il Sole-24 Ore, 21 ottobre 1998). L'attenzione della Gucci si è ora concentrata sullo studio di un piano di partecipazione azionaria dei dipendenti simile alla forma americana degli ESOP (*Employee Stock Ownership Plans*), con l'assegnazione di opzioni alla fondazione dei dipendenti per un valore pari al 34,4 per cento del capitale sociale (Il Sole-24 Ore, 19 febbraio 1999) (45).

3.3. Categorie di dipendenti-azionisti: limiti e perplessità.

L'istituto francese delle « azioni di lavoro » prevedeva che l'offerta di azioni fosse rivolta a tutti i dipendenti. La prassi italiana, ma non solo (46)), ha invece di volta in volta posto delle limitazioni alla categoria di dipendenti destinatari dei piani di azionariato. L'efficacia incentivante della partecipazione azionaria risulta infatti maggiore per i dirigenti in quanto,

note

(44) Si è stimata una riduzione del costo medio annuo di circa il 30 per cento per ogni pilota.

(45) Gli ESOP costituiscono speciali fondi pensione il cui investimento principale è rappresentato dalle azioni del datore di lavoro. Le società di capitali istituiscono un trust e in tale entità giuridica distinta iniziano a conferire azioni, amministrate in nome e per conto dei lavoratori. I dipendenti a loro volta non pagano le azioni, ma non ne dispongono fino a quando non interrompono il rapporto di lavoro o raggiungono l'età pensionabile. Il rapido e considerevole sviluppo degli ESOP è anche in questo caso da attribuire alle agevolazioni previste dal sistema fiscale. Infatti, mentre la società può dedurre dalla tassazione l'equivalente della contribuzione azionaria, i dipendenti non vengono tassati fino a quando le azioni rimangono nel trust. Solo nel momento in cui interrompe il rapporto di lavoro, il dipendente ottiene la disponibilità del pacchetto azionario. Se la società è quotata in borsa il dipendente azionista è libero di vendere le sue azioni sul mercato alla pari di qualsiasi altro azionista; se la società non è quotata, il dipendente rivende le sue azioni alla società stessa, la quale è tenuta a pagare il prezzo stabilito dall'ultima relazione di stima (per un approfondimento sugli ESOP, v., tra i tanti, Alaimo A., 1998; Gervasoni A., 1991, pp. 129-146; Manson V.C., 1996a, pp. 127-143).

(46) Negli Stati Uniti, ad esempio, le offerte di azioni interessano generalmente soltanto i *manager* aziendali, in funzione delle finalità da raggiungere con il piano di azionariato.

ricoprendo posizioni di un certo livello, possono contribuire al risultato d'esercizio e valutare l'attrattiva dell'offerta perché meglio informati sull'andamento della società (Corvi E., 1991, p. 48).

Spetta all'assemblea deliberante l'offerta di azioni ai dipendenti che stabilisce a quale categoria di lavoratori indirizzarla, nel rispetto dell'art. 15 dello Statuto dei lavoratori (Acerbi G., 1998, p. 1224); da una analisi delle diverse forme di partecipazione azionaria dei lavoratori, si evidenzia peraltro come l'istituto delle *stock option* venga generalmente indirizzato ai *manager* aziendali, mentre i piani di azionariato si estendono a tutte le categorie di lavoratori.

L'azionariato dei dipendenti può inoltre essere considerato un ottimo strumento alternativo al patto di non concorrenza, ovvero al divieto di svolgere attività concorrenziali con quelle dell'imprenditore anche nel periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Infatti, mentre la *ratio* dell'accordo raggiunto in base all'art. 2125 c.c. consiste nella tutela del datore di lavoro nei confronti della possibile concorrenza dell'ex dipendente, con la cessione di azioni l'azienda può trarre i benefici della "fidelizzazione" del lavoratore, sia durante sia dopo il rapporto di lavoro (47).

Nell'accordo Alitalia le azioni sono state offerte ai dipendenti con contratto italiano a tempo indeterminato e, grazie ad una integrazione all'accordo finale, al personale trasferito, a quello con contratto di formazione e lavoro, al personale part-time e ai dirigenti. Sono invece rimasti esclusi gli addetti impiegati negli uffici dell'Alitalia nei Paesi Europei, i quali si sono organizzati in un Comitato Aziendale Europeo con sede a Parigi per richiedere l'assegnazione delle azioni della compagnia (Il Sole-24 Ore, 27 giugno 1998). Più limitativo è l'accordo della Telecom i cui destinatari sono solo i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In nessun caso si è invece fatto riferimento ai lavoratori a tempo determinato, ai lavoratori parasubordinati e agli interinali. Mentre l'inclusione nel campo di applicazione dei piani di azionariato per i lavoratori a tempo parziale e con contratto a durata temporanea è stata sollecitata dallo stesso Parlamento Europeo (Risoluzione sulla relazione della Commissione riguardante Pepper II del 15 gennaio 1998), per i prestatori di lavoro temporaneo e per i c.d. parasubordinati sarebbe necessario individuare alcuni criteri di inclusione. La legge 24 giugno 1997, n. 196 già suggerisce di lasciare alla contrattazione collettiva la determinazione della partecipazione economica dei lavoratori temporanei correlata ai programmi di retribuzione incentivante dell'impresa utilizzatrice (art. 4, c. 2, L. n. 196/1997). Per quanto riguarda i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, si potrebbe fare riferimento a quanto previsto negli USA in tema di ESOP (48), includendoli nei piani di azionariato al raggiungimento di un ammontare minimo di ore. Anche se, in questo caso, come per i lavoratori a tempo determinato e gli interinali, potrebbero sorgere non poche perplessità sulla effettiva efficacia del piano, che assumerebbe più i caratteri di una operazione finanziaria/speculativa piuttosto che motivazionale/organizzativa. L'eventuale cessione del rapporto di lavoro prima della scadenza del periodo di incedibilità delle azioni potrebbe poi essere risolto prevedendo, così come indicato nel contratto di Meridiana (in *LI*, 1997, n. 8, p. 47), l'impegno della azienda all'acquisto delle azioni al loro valore nominale, nei limiti di legge previsti in tema di acquisto di azioni proprie. Al fine di tutelare i dipendenti azionisti da oscillazioni negative dei cambi azionari, si potrebbe pensare all'obbligo di riacquisto delle azioni da parte della società — nel periodo corrispondente alla vincolo di intrasferibilità degli stessi — anche qualora il loro prezzo scenda al di sotto di un valore minimo prefissato, evitando che la ricompensa del lavoratore si volatilizzi in tutto o in parte. (Corvi E., 1991, pp. 19-20)

note

(47) Il vincolo temporale richiesto nel patto di non concorrenza può essere equiparato al vincolo di intrasferibilità delle azioni imposto nella maggior parte dei piani.

(48) In particolare, i piani di ESOP sono obbligatoriamente indirizzati a tutte le categorie di lavoratori, purché abbiano raggiunto i 21 anni e abbiano lavorato nell'azienda almeno 1.000 ore nel corso dell'anno. Il vincolo di anzianità lavorativa si rileva anche in alcune esperienze italiane: alla Natuzzi, ad esempio, evidenziasse come una delle prime aziende italiane a lanciare un piano di *stock option*, nel 1994 lanciarono un piano indirizzato a tutti i dipendenti con più di 10 anni di anzianità, unico requisito indispensabile per poter accedere al diritto di esercizio delle opzioni rilasciate in tre tranche (Il Sole-24 Ore, 7 settembre 1998). Limite di anzianità di otto anni di effettivo servizio è stato imposto anche per i dipendenti assunti a tempo indeterminato della Imi, ai quali era diretto il piano di azionariato del 14 gennaio 1994.

3.4. Politiche fiscali e incentivanti: un elemento da non sottovalutare.

Così come sollecitato in sede comunitaria (Rapporto PEPPER), le politiche fiscali costituiscono un ottimo incentivo alla diffusione di politiche di partecipazione azionaria (49). Le esperienze in tal senso di alcuni paesi in cui il fenomeno dell'azionariato è particolarmente diffuso sembrano in effetti confermare tale teoria. Negli Stati Uniti, ad esempio, la legislazione fiscale non solo sgrava di oneri i contributi versati nei trust dalla società sotto forma di azioni, ma non calcola neppure a fini impositivi i *capital gain* realizzati su queste forme di risparmio. In Germania la disciplina della partecipazione economica dei lavoratori prevede che i lavoratori possano investire parte dei loro salari nella loro impresa, godendo di esenzione fiscale, purché l'investimento raggiunga un determinato ammontare annuo procapite (De Blasio A. 1986, pp. 162-163). Anche la legislazione francese prevede espressamente, in base alla Legge n. 73/1996, deduzioni dal reddito imponibile in caso di acquisto dei titoli da parte dei dipendenti attraverso trattenute sul salario.

Nonostante i progetti legislativi avanzati in Italia — ma mai realizzati — prevedessero incentivi fiscali per le somme corrisposte a titolo di gratifica o di partecipazione (Corvi E., 1991, p. 33), fino ad oggi l'unica agevolazione prevista è quella recentemente introdotta legata all'investimento dei fondi TFR. L'utilizzo, peraltro già presente in alcune esperienze italiane (50), di una quota delle liquidazioni, — attualmente gestite in maniera unilaterale dalle società e rivalutate secondo tassi inferiori ai saggi correnti di interesse — per acquistare azioni a favore dei prestatori di lavoro sembra infatti possibile in seguito alla approvazione del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 299, relativo alla delega contenuta nel collegato sul lavoro della legge n. 144/1999 in tema di trasformazione del TFR in titoli (Guida normativa, n. 7/1999, p. 10). Il decreto disciplina infatti la c.d. "cartolarizzazione" del TFR, ovvero la possibilità per le imprese di emettere titoli che assumeranno la forma di azioni per le aziende quotate e di obbligazioni per quelle non quotate, da attribuire al dipendente al posto del TFR. L'operazione ha luogo attraverso l'attribuzione al fondo pensione di strumenti finanziari emessi dalla stessa impresa in misura corrispondente agli accantonamenti annuali di TFR. L'impresa continua così a disporre delle somme accantonate (cambia solo la natura), il lavoratore alimenta la formazione di una pensione complementare, mentre il fondo pensione può godere i rendimenti finanziari dei titoli depositati. Il lavoratore non dispone dunque del TFR cartolarizzato, ma riceverà alla scadenza pattuita direttamente dal fondo pensioni il controvalore. I vantaggi sia per le imprese (51), che per i lavoratori (52), hanno però una durata temporale di tre anni. Tale vincolo di certo influenzerà il ricorso a tale forma di investimento, studiata soprattutto per irrobustire il volume di risorse destinate ai fondi pensione, anche se rappresenta comunque un importante passo in avanti verso la partecipazione « regolamentata ».

note

(49) L'assenza di facilitazioni e incentivi fiscali può comunque non rappresentare un elemento frenante; un esempio proviene dal sistema giapponese che vede l'azionariato dei dipendenti diffuso in circa l'80 per cento delle società quotate in borsa (Corvi E., 1991, p. 23). Questo conferma la teoria secondo la quale la efficacia di un piano di azionariato dipende soprattutto dal coinvolgimento dell'intero sistema di gestione delle risorse umane e dal contesto organizzativo. Per un approfondimento sulla diversa impostazione organizzativa del sistema giapponese si veda, tra i tanti, Ouchi S., 1997, pp. 461-485.

(50) Oltre ai casi di privatizzazioni del settore bancario quali il Credito Italiano, Imi, Banca commerciale, le quali hanno previsto l'utilizzo del 70 per cento del TFR disponibile (limite massimo contemplato dalla legge n. 297/1982), la società ha riservato ai suoi dipendenti 500.000 azioni, pari a circa 14 per cento dell'intero capitale, rendendo fruibile per il loro acquisto 1/35 del TFR per ogni anno di anzianità (in Il Sole-24 Ore, 16 giugno 1995) Nei casi ENI e Telecom si consentiva l'acquisto di azioni da parte dei dipendenti attraverso l'utilizzo dei fondi TFR disponibili; in particolare i dipendenti Telecom potevano usufruire al massimo del 70 per cento del TFR disponibile, oltre che ricorrere a concessione di un credito agevolato da parte della società con restituzione tramite addebiti sulla busta paga.

(51) L'impresa non trae benefici sul piano finanziario, in quanto non acquista né perde fondi; cambia soltanto la natura delle somme che detiene: non più TFR soggetto a rivalutazione annuale a capitale di rischio o capitale di debito. I vantaggi sono di tipo fiscale con applicazione del Dual Income Tax alla applicazione della imposta di registro in misura fissa.

(52) Per il lavoratore si può presentare sia un vantaggio finanziario, derivante dal maggior rendimento dei titoli così investiti, sia fiscale. Infatti il lavoratore gode della dell'intassabilità di tutta la contribuzione versata al fondo pensione attraverso il passaggio di TFR nonché di una tassazione alleggerita sui rendimenti della quota capitale del TFR da godere al momento della prestazione da parte del fondo pensione.

3.5. La rappresentanza dei dipendenti azionisti negli organi societari.

Le ragioni di una
regolamentazione
Ylenia Franciosi

Nonostante il fenomeno dell'azionariato dei dipendenti sia già diffuso da tempo e in diverse forme, la partecipazione azionaria non si è tradotta in un maggior potere di controllo da parte dei lavoratori. La giustificazione è da ricercare prevalentemente nella limitazione di tetti massimi di azioni detenibili dai lavoratori, a fronte delle quali l'azionariato si trasforma principalmente in una forma di strumento finanziario (Brusco S., Solinas G., 1999, p. 419). Nella valutazione delle opportunità di rappresentanza dei dipendenti azionisti all'interno degli organi societari, è necessario infatti tenere presente il diverso interesse esistente tra azionisti "speculatori" e azionisti "dipendenti". In particolare è necessario sviluppare un concetto di investimento a lunga durata, superando la prassi della mera raccolta finanziaria e dell'investimento a breve. Investire nella propria impresa significa instaurare un nuovo rapporto tra dipendenti e datori di lavoro, dove l'obiettivo principale non è più il profitto a breve, ma la redditività di lungo periodo (Parrotto R., 1996, p. 15).

Già nelle prime proposte di regolamentazione della partecipazione azionaria la questione della rappresentanza dei dipendenti azionisti all'interno degli organi societari rappresentava un punto di discussione.

Nel progetto Vivante del 1918, in contrapposizione a quanto previsto dalla legge francese del 1917 e dal progetto Ruini, il tema veniva affrontato considerando le esigenze "gestionali" d'impresa, attribuendo ai dipendenti azionisti un posto fra i sindaci della società. Le giustificazioni apportate dal Vivante, e oggi condivise da parte della dottrina (Biagi M., 1999), sono legate alle perplessità sulla effettiva influenza di un rappresentante nel consiglio di amministrazione, quando questi rappresenti una minoranza irrisoria, e dalla difficoltà del diritto di « dare la forza a chi non l'ha » (Vivante C., 1918, p. 265). La garanzia di un sindaco che, in quanto « organo vitale » della società, ha il compito di verificare la veridicità dei bilanci e la corretta ripartizione degli utili, rientra poi nella più ampia questione della riforma societaria e della esigenza di un controllo efficace sulle politiche aziendali (Franceschelli R., 1962, p. 18 e ss.).

Da tempo uno dei temi di diritto sociale più dibattuti in Italia è in effetti quello della reale efficienza del controllo sindacale, che dopo aver portato alla necessaria introduzione dell'istituto della certificazione dei bilanci per le società quotate, sembra oggi richiedere una nuova riforma del sistema di controllo societario. La dottrina ha più volte evidenziato le carenze del funzionamento del collegio sindacale (53), in parte superate con il recepimento della VIII Direttiva CEE sui requisiti dei revisori contabili (D.Lgs. n. 88/1992). Nessun rimedio è invece stato avanzato per modificare il sistema di nomina dei sindaci e l'attività di consulenza svolta per la medesima società, considerati i principali ostacoli all'assunzione e al mantenimento di un atteggiamento indipendente nei confronti degli amministratori (Caratazzolo M., 1996, p. XIII).

Recentemente con le proposte di riforma societaria avanzate dalla Commissione Mirone, sembra aprirsi una nuova ipotesi di rappresentanza negli organi sociali, simile al modello tedesco, con la eliminazione del collegio sindacale e della sua sostituzione con un consiglio di sorveglianza. Il primo schema presentato dalla Commissione (54), fermo restando il pieno riconoscimento delle disposizioni contenute nella legge Draghi in tema di controlli contabile e tutela della minoranza (55), consente alle società di scegliere tra una struttura amministrativa e di controlli così come previsto dalla legge Draghi e una struttura senza il collegio sindacale. In particolare, all'art. 4, comma 2.6, lett. d), si ammette la « scelta statutaria tra un sistema basato sulla compresenza dell'organo amministrativo e del collegio sindacale e un sistema basato su un organo amministrativo e un comitato di sorveglianza, di nomina

note

(53) In particolare sono state evidenziate l'insufficiente qualificazione professionale dei sindaci, la vastità e la indeterminatezza dei compiti, l'assenza di una precisa metodologia nei controlli, l'impossibilità di creare una struttura per la revisione contabile e amministrativa, la inadeguatezza dei compensi rispetto alle responsabilità assunte e, soprattutto, l'insufficiente indipendenza dal consiglio di amministrazione (per un approfondimento, v. Caratazzolo M., 1996, p. XIII).

(54) Lo schema del disegno di legge delega per la riforma del diritto societario è stato pubblicato su *Il Sole-24 Ore* del 14 luglio 1999, pp. 26-27.

(55) In particolare in tema di controlli contabili di un revisore esterno, azione di responsabilità della minoranza azionaria, denuncia dei sindaci al tribunale per gravi irregolarità degli amministratori e obbligo di fissazione dei quorum per le assemblee straordinarie a tutela della minoranza (art. 4, comma 1.1, lett. a), b), c) e d) dello schema del disegno di legge).

assembleare e con rappresentanza delle minoranze (56) ». Di tale tendenza sarà necessario tenere presente qualora si ipotizzasse un intervento legislativo in tema di azionariato di dipendenti e di rappresentanza negli organi societari. In tal caso il ruolo dei rappresentanti dei dipendenti-azionisti in un consiglio di questo tipo risulterebbe meno “interferente” di un posto nel consiglio di amministrazione (57).

Le realtà aziendali italiane (58) sembrano preferire la rappresentanza nel consiglio di amministrazione anche se non mancano casi di nomina anche di sindaci del collegio sindacale da parte dei dipendenti azionisti (59). Sarebbe forse opportuno lasciare alla negoziazione delle relazioni industriali, così come accaduto anche nell’esperienza statunitense (Manson V.C., 1996b), la facoltà di studiare applicazioni *ad hoc* e innovative, in linea con le direttive generali previste a livello nazionale in materia di diritti di informazione, di diritti di voto, etc.

4. Considerazioni conclusive.

Da quanto detto emerge che l’azionariato dei lavoratori è un argomento tutt’altro che neutrale in quanto può modificare delicati equilibri organizzativi e influenzare la definizione di numerose variabili d’impresa quali le politiche del personale e retributive, le relazioni industriali e la partecipazione dei dipendenti ai processi di accumulazione finanziaria. L’analisi della fattibilità e degli effetti di un piano di azionariato richiede inoltre un lungo processo di studio, durante il quale, alle motivazioni « premianti », « incentivanti » e « di mercato », è necessario affiancare una completa condivisione delle modalità e degli obiettivi. La mancanza del coinvolgimento delle parti potrebbe infatti trasformare l’opportunità della partecipazione azionaria « da incentivo a fattore di contrasto interno » (Pivato S., 1991, p. VII e ss.), portando un disequilibrio al generale sistema di relazioni industriali aziendale. Se queste forme partecipative « rientreranno nell’ambito delle relazioni industriali e diventeranno uno strumento di partecipazione collettiva all’indirizzo dell’impresa o se invece resteranno al di fuori, attuandosi su base individuale non controllata » dipenderà da molti fattori. I recenti sviluppi in ambito fiscale e sociale sembrano orientati a sviluppare una gestione collettiva, anche se soltanto un adeguato intervento legislativo potrà dare certezza ad un tema così rilevante come quello della partecipazione azionaria dei lavoratori.

note

(56) I compiti del comitato riguarderebbero lo svolgimento delle azioni attualmente attribuite al collegio sindacale, la politica gestionale e di indirizzo strategico della società.

(57) In Italia già la Electrolux Zanussi ha introdotto tale consiglio nel proprio sistema organizzativo. Per un approfondimento, v. Perulli A., 1997, pp. 11-16.

(58) Ad esempio l’accordo Meridiana del 28 marzo 1997 prevede la nomina nel Consiglio di amministrazione di un rappresentante degli azionisti dipendenti (in *LI*, 1997, n. 8, p. 46).

(59) Sia nell’accordo Telecom che nell’accordo Alitalia sono previsti rappresentanti dei dipendenti azionisti sia nel consiglio di amministrazione che nel collegio sindacale.

AA.VV. (1982), *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, Istituto di Diritto del Lavoro (a cura di), Maggioli, Rimini.

AA.VV. (1987), *Lavoratori azionisti*, Edizioni Lavoro, Roma.

AA.VV. (1996), *Le azioni del futuro. Privatizzazione partecipazione responsabilità*, Ufficio Studi delle Relazioni Industriali e Amministrazione, Telecom Italia, Roma.

AA.VV. (1998), *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa: realizzazioni e prospettive*, Ambrosini M. (a cura di), F. Angeli, Milano.

Acerbi G. (1998), *Osservazioni sulle stock options e sull'azionariato dei dipendenti*, in *RSoc*, pp. 1193-1257.

Addressi G. (1985), *Articolo 2349 c.c.: azioni ai dipendenti?* in *RSoc*, pp. 1255-1275.

Alaimo A. (1998), *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, Giuffrè, Milano.

Arrigo G., Scajola S., Settini P. (1994), *Democrazia economica. Sindacato e impresa nella nuova contrattazione*, Edizioni Lavoro, Roma.

Baglioni G. (1987), *Valutazioni sull'azionariato dei dipendenti nella logica della partecipazione*, in AA.VV., *Lavoratori azionisti*, cit., pp. 15-30.

Baglioni G. (1994), *Valutazione sull'azionariato dei dipendenti nella logica della partecipazione*, in Benedetti L. (a cura di), *Democrazia economica e democrazia industriale. La prospettiva europea, il caso italiano*, cit., pp. 137-149.

Ballisteri M. (1994), *L'azionariato dei lavoratori e le privatizzazioni*, in *DPL*, n. 21/1994, p. 1433-1436.

Barone (1992), *Le privatizzazioni in Gran Bretagna*, in *RDImp*, p. 53 e ss..

Benedetti L. (a cura di) (1994), *Democrazia economica e democrazia industriale. La prospettiva europea, il caso italiano*, F. Angeli, Milano.

Biagi M. (1999), *La partecipazione azionaria dei dipendenti: spunti per un dibattito*, in *RIDL*, n. 3.

Biagioli M. (1999), *La partecipazione ai risultati economici delle imprese nell'ambito della politica di concertazione*, in *L'impresa al plurale. Quaderni della partecipazione*, n. 3-4, pp. 83-110.

Biasin M., Gualtieri P. (1996), *La partecipazione dei dipendenti al capitale delle imprese: aspetti economici e tecnici*, in AA.VV., *Le azioni del futuro. Privatizzazione partecipazione responsabilità*, Ufficio Studi delle Relazioni Industriali e Amministrazione, Telecom Italia, Roma, pp. 180-235.

Bosi P. (1988), *I tributi nell'economia italiana*, il Mulino, Bologna.

Brusco S., Solinas G. (1999), *Partecipazione necessaria e partecipazione possibile*, in *L'impresa al plurale. Quaderni della partecipazione*, n. 3-4, pp. 411-428.

Caratazzolo M. (1996), *Presentazione*, in Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti, Consiglio Nazionale Ragionieri e Periti Commerciali, *Principi di comportamento del collegio sindacale*, Giuffrè, Milano.

Carcano M. (1999), *Osservatorio italiano*, in *L'impresa al plurale. Quaderni della partecipazione*, n. 3-4, pp. 345-356.

Carrieri M., Giaccone M., Leonardi S. (1996), *Le strade della partecipazione*, in *Ires Materiali*, n. 4.

Cesarini (1987), *Le offerte di azioni ai dipendenti: aspetti economici e tecnici nella recente esperienza delle società quotate italiane*, Edizioni Lavoro, Roma, p. 43.

Cilento M. (1999), *Pratiche e strumenti di democrazia economica in Italia* in *LI*, n. 5, pp. 15-25.

Comitato centrale giovani imprenditori (1983), *Azionariato dei dipendenti e stock option*, in *Quaderni di quale impresa*, n. 8.

Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti, Consiglio Nazionale Ragionieri e Periti Commerciali, *Principi di comportamento del collegio sindacale*, Giuffrè, Milano.

Cooperative di produzione e lavoro (1993), *La partecipazione tra democrazia economica e industriale*, Sapere 2000, Roma.

Corvi E. (1991), *Profili e presupposti dell'azionariato ai dipendenti*, in Corvi E., Gervasoni A., *L'azionariato ai dipendenti. Profili gestionali e tecniche operative*, cit.

Corvi E., Gervasoni A. (1991), *L'azionariato ai dipendenti. Profili gestionali e tecniche operative*, EGEA, Milano.

Costa G. (19..), *Le transazioni di lavoro*, in *Economia e direzione delle risorse umane*, UTET, Milano, pp. 155-192.

D'Antona M. (1998), *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *RGL*, p. 311 e ss.

D'Antona M. (1991), *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in *Enciclopedia Treccani*, Roma.

De Blasio A. (1986), *La democrazia industriale in Europa*, Giuffrè, Milano.

Di Gaspare G. (1994), *Enel: Ipotesi per uno studio di fattibilità*, in *Il Progetto*, n. 81/82, pp. 105-119.

Franceschelli R. (1962), *Momenti e profili giuridici dell'azionariato popolare*, in *RDComm*, parte prima, pp. 1-19.

Ghera E. (1982), *Contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori nell'impresa*, in AA.VV., *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, op.cit., pp. 257-268.

Grassetti C. (1961), *Azionariato popolare azionariato dei dipendenti e diritto di opzione in L'azionariato popolare. Tavola rotonda*, Edizioni Dott. A. Milani, Padova, pp. 65-99.

Guyon (1986), *Actionariat des salaries et privatisation des entreprises*, in *DS*, p. 445 d e ss..

Manson V.C. (1996a), *Azionariato e performance aziendale: i risultati delle ricerche*, in *Le azioni del futuro*, cit., pp. 127-143.

Manson V.C. (1996b), *ESOPs and Employee Ownership Developments in the U.S.A.*, in *Atti del Convegno Cooperative Enterprises and Economy of Employee Shareholders*, Imola, 22-23 ottobre 1996, all'indirizzo internet www.insinet.it/confcoopap/mason.htm.

Le ragioni di una regolamentazione
Ylenia Franciosi

Bibliografia

Le ragioni di una regolamentazione
Ylenia Franciosi

Bibliografia

- Nespoli** (1993), *Salario flessibile e partecipazione azionaria: le esperienze in Italia e in Francia*, in *LI*, n. 18, p. 20.
- Onado M.** (1992), *Economia dei sistemi finanziari*, Il Mulino, Bologna.
- Onado M.** (a cura di) (1996), *La banca come impresa*, Il Mulino, Bologna.
- Ouchi S.** (1997), *La rappresentanza dei lavoratori a livello d'impresa in Giappone: relazioni industriali "interne" e diritto del lavoro*, in *ALAR*, *Qualità totale e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, pp. 461-485.
- Parrotto R.** (1996), *Un cambiamento che generi valore*, in *AA.VV.*, *Le azioni del futuro. Privatizzazione partecipazione responsabilità*, cit., pp. 13-19.
- Perulli A.** (1997), *Il sistema partecipativo Zanussi tra contrattazione e codecisione*, in *LI*, n. 10, pp. 11-16.
- Pessi R.** (1982), *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese e democrazia industriale*, in *AA.VV.*, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, cit., pp. 239-255.
- Pessi R.** (1996), *Come nasce l'idea*, in *AA.VV.*, *Le azioni del futuro. Privatizzazione partecipazione responsabilità*, cit., pp. 236-261.
- Pivato S.** (1988), *La gestione del sistema delle relazioni nelle aziende industriali*, UTET, Torino.
- Pivato S.** (1991), *Prefazione*, in Corvi E., Gervasoni A., *L'azionariato ai dipendenti. Profili gestionali e tecniche operative*, cit.
- Prosperetti M.** (1982), *Forme di partecipazione nel diritto italiano attuale*, in *AA.VV.*, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, cit., pp. 297-310.
- Royle T.** (1998), *Avoidance strategies and the German system of co-determination*, in *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 9, n. 6, december 1998.
- Salerno A.** (1982), *Note storiche, congressi, studi, dibattiti sulla « partecipazione » in Italia*, in *AA.VV.*, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, cit., pp. 213-237.
- Treu T.** (1987), *Azionariato dei lavoratori: aspetti istituzionali e di relazioni sindacali*, in *AA.VV.*, *Lavoratori azionisti*, cit., pp. 31-42.
- Treu T.** (1988), *La partecipazione dei lavoratori alla economia delle imprese*, in *Giur. Comm.*, I, p. 785 e ss.
- Treu T.** (1994), *Cogestione e partecipazione*, in *Benedetti L.* (a cura di) (1994), *Democrazia economica e democrazia industriale. La prospettiva europea, il caso italiano*, cit., pp. 151-163.
- Varian H.** (1994), *Microeconomia*, Cafoscarina, Venezia.
- Venuti M.** (1999), *L'azionariato dei dipendenti a seguito del d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314*, in *MGL*, n. 1-2, pp. 48-58.
- Vitale M.** (1999), *Una lettura attuale del secondo comma dell'articolo 47 della Costituzione*, in *L'impresa al plurale. Quaderni della partecipazione*, n. 3-4, pp. 253-277.
- Vivante C.** (1918), *La partecipazione dei lavoratori agli utili delle società per azioni*, in *RDComm*, vol. XVI, parte prima, pp. 258-268.
- Weigmann R.** (1987), *Azionariato dei dipendenti*, in *Digesto discipline privatistiche*, sez. comm., UTET, Torino, pp. 122-127.
- Womack J.P., Jones D.T., Roos D.** (1993), *La macchina che ha cambiato il mondo*, Rizzoli, Milano.

Brevi note sulla certificazione di conformità sociale dei prodotti

Adalberto Perulli

Sommario

1. Premessa. 2. I codici di condotta. 3. I marchi sociali. 4. Il disegno di legge italiano.

1. Premessa.

La spinta competitiva del mercato e la complessa interazione tra l'impresa ed il suo ambiente — non più confinata alla semplice catena fornitore-cliente, ma estesa ai rapporti con istituzioni e *stakeholder* — impongono una maggiore sensibilità aziendale verso i profili della cd. "qualità sociale". Fino ad ora, i modelli più avanzati di *top management* hanno seguito un approccio integrato limitato ai tre sistemi di gestione relativi a qualità, sicurezza e ambiente, secondo quanto previsto, in ambito europeo, dalle norme UNI, EN e ISO 9000/14000. Tuttavia, un numero crescente di consumatori vuole acquistare prodotti fabbricati « *under conditions where minimum standards of human rights for workers in global supply chains are achieved* » (*New Economic Foundation*, 1998): i diritti umani stanno diventando un elemento importante nelle strategie di vendita e di acquisto e la « compatibilità sociale » rappresenta un preciso elemento di competitività internazionale, che suggerisce l'esigenza di rispettare un nucleo minimo di « *international fair labour standards* », peraltro funzionali ai processi di integrazione del sistema economico mondiale e in particolare allo sviluppo delle relazioni commerciali su scala globale. Non a caso, dalla conferenza di Marrakech in poi, il problema dell'interdipendenza fra la liberalizzazione degli scambi, lo sviluppo economico e il progresso sociale è oggetto di dibattiti approfonditi in seno agli organismi internazionali, volti, in particolare, a focalizzare una eventuale convergenza tra gli obiettivi del sistema multilaterale del commercio e la promozione delle norme lavoristiche (Commissione Comunità Europee, 1996). Anche in seno all'OIL il dibattito è aperto, e registra significativi avanzamenti, sfociati nelle dichiarazioni di principio approvate a Ginevra nel giugno 1998. « *Le progrès social n'est plus seulement l'affaire des Etats; il sera de plus en plus l'affaire d'autres acteurs, et en particulier des entreprises de production et de distribution et des consommateurs* » (BIT, 1994): con queste parole il Direttore generale del BIT ha richiamato l'attenzione sulla assunzione di responsabilità, da parte di un numero crescente di imprese, delle ripercussioni sociali della loro attività, nonché sugli orientamenti dei consumatori dei Paesi sviluppati in merito alle preferenze di mercato.

L'esigenza, avvertita *in primis* dalle organizzazioni sindacali nazionali ed internazionali, di accompagnare l'espansione delle imprese (specie multinazionali) con l'adozione di misure di controllo e di *social responsibility* da parte dei governi e delle organizzazioni internazionali, rappresenta quindi una pagina importante del più generale tema relativo alla dimensione sociale del commercio internazionale. Il problema, attualmente, consiste nella ricerca degli strumenti più opportuni ed utili per una internazionalizzazione delle relazioni industriali in funzione di difesa dei diritti sociali fondamentali (Romagnoli U., 1999; Treu T., 1999). La prospettiva di maggiore interesse e più ampio respiro è senz'altro quella della cd. clausola

Brevi note sulla certificazione di conformità sociale dei prodotti
Adalberto Perulli

sociale, che incontra, però, l'opposizione dei paesi meno sviluppati nonché forti resistenze all'interno dell'organizzazione mondiale del commercio e in analoghe organizzazioni regionali (Perulli A., 1999). Peraltro, accanto a strumenti sofisticati e cogenti di preservazione del "milieu social" e di lotta al *dumping* sociale, si pongono soluzioni consensuali, come i codici di condotta e i marchi sociali, che prevedono l'impegno volontaristico dei soggetti ad agire in conformità rispetto a strutture normative di riferimento socialmente istituzionalizzate. Costituendo strumenti *soft* di autoregolazione dell'impresa in funzione attuativa di modelli prefigurati dal diritto internazionale del lavoro, essi sembrano attrarre crescente interesse, come dimostra il proliferare di consimili iniziative. Con questo breve scritto si intende affrontare alcuni profili del tema in oggetto, con particolare riguardo alla certificazione sociale dei prodotti e al disegno di legge che, in questa materia, è stato recentemente approvato dal Senato della Repubblica.

2. I codici di condotta.

Il ricorso all'adozione di codici privati di buona condotta nell'ambito di una autoregolazione liberamente espressa dalle imprese evidenzia un fenomeno di interiorizzazione di regole minime di comportamento che gli operatori economici — incalzati dal controllo mediatico, dall'espansione del consumo etico, nonché da forme di vero e proprio boicottaggio — trasfondono nei modelli di comportamento autoprescritti. Le ragioni che sollecitano le aziende ad imporsi obblighi di comportamento socialmente responsabili sono molteplici. La letteratura aziendalistica dimostra, anzitutto, la necessità di instaurare un clima di fiducia nei rapporti con gli interlocutori dell'impresa, al fine di ottenere risultati reciprocamente vantaggiosi. Un'impresa priva di dipendenti preparati, di fornitori affidabili, slegata dal consenso dell'ambiente socio-economico, subisce ripercussioni sfavorevoli sul suo equilibrio economico-finanziario. Non meno decisivo è il fattore legato alla creazione dell'immagine di soggetto responsabile, e perciò degno di fiducia, che l'impresa vuole dare di sé ai clienti, ai fornitori e agli investitori. La costruzione di un'immagine pubblica positiva è un obiettivo di lungo termine che le aziende considerano sia come un valore, sia come una componente positiva di reddito da preservare e sviluppare, soprattutto nei mercati altamente concorrenziali. Le imprese, annunciando pubblicamente di aver sottoscritto un codice di condotta, o aderendo ad un marchio sociale, espongono seriamente la loro credibilità: ogni violazione denunciata da organizzazioni sindacali o di consumatori, e propagata dai mezzi di comunicazione, potrà produrre ripercussioni, anche finanziarie, per la società.

Vi è ormai un consenso generalizzato nel ritenere che i codici di condotta adottati dalle imprese dovrebbero fare riferimento, nel loro contenuto, alle Convenzioni fondamentali dell'OIL, *id est* a quelle che danno corpo ad una serie di principi consacrati definitivamente come universali con la Dichiarazione adottata a Ginevra nella 86a sessione della Conferenza internazionale del lavoro (18 giugno 1998), relativi alla libertà di associazione e di contrattazione, all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio, all'abolizione effettiva del lavoro minorile, al divieto della discriminazione in materia di lavoro e professione. In questa prospettiva il 22 settembre 1997 è stato firmato a Bruxelles il primo vero accordo sindacale di categoria, siglato a livello europeo, nel settore industria. La federazione Europea dei lavoratori Tessili, Abbigliamento e Cuoio (ETUF: TCL) ha raggiunto, con la corrispondente organizzazione europea degli imprenditori del settore tessile-abbigliamento (EURATEX), un'intesa avente ad oggetto un Codice di Condotta indirizzato alle imprese europee che producono abbigliamento. Tale documento, concertato nell'ambito del dialogo sociale settoriale con l'assistenza della DGV della Commissione Europea, assume un particolare rilievo politico e sindacale: infatti, sino ad ora i codici di condotta predisposti da grandi aziende multinazionali sono il frutto di concessioni unilaterali, al di fuori di ogni coinvolgimento dei soggetti collettivi. In questo caso, invece, siamo in presenza di un documento negoziato *ab externo*, che coinvolgerà soprattutto aziende di medie dimensioni costituendo, quindi, un precedente di rilievo nell'opera di sensibilizzazione delle multinazionali verso l'introduzione contrattata e non unilaterale dei codici etici. L'accordo riguarda prevalentemente i principi di fondo; in particolare nel testo non v'è alcun accenno ad eventuali procedure di controllo volte a garantire la effettività delle previsioni; si prevede comunque che il negoziato fra le parti prosegua, nell'ambito del Dialogo Sociale Settoriale Europeo, al fine di definire la gestione del codice stesso. Com'è

ovvio, la questione cruciale consisterà propriamente nell'apprestare idonei meccanismi di verifica estese non tanto alle imprese europee, quanto alle aziende subfornitrici.

Il Codice si compone di alcune dichiarazioni preliminari in cui le parti rammentano il loro profondo attaccamento al rispetto dei diritti delle persone, affermano di sostenere un commercio mondiale aperto e leale, impegnandosi ad operare in favore di un'industria tessile produttiva e competitiva, oltretutto « fondata sul rispetto sia dei lavoratori, sia degli imprenditori ». Il testo, che evidentemente recepisce le acquisizioni più recenti del dibattito svoltosi a livello internazionale sul tema dei *fair labour standards*, enuncia all'art. 1 quattro principi fondamentali: la condanna e l'abolizione del lavoro forzato e obbligatorio, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva — riconosciuta ad entrambe le parti come « completamente libera ed indipendente » —, la condanna e l'abolizione del lavoro minorile, la non discriminazione dei dipendenti in base alla razza, alle opinioni politiche, al credo religioso, al sesso o alla loro posizione sociale; per dare maggiore pregnanza ai principi, sottolineandone l'obbligatorietà del rispetto, i contraenti richiamano le imprese e i lavoratori al puntuale rispetto delle Convenzioni OIL n. 29 e n. 105, n. 87 e n. 98, n. 138 e n. 111. All'art. 2 viene sommariamente disciplinata la diffusione del testo: le due organizzazioni si impegnano a tradurre il Codice in tutte le lingue rilevanti e a farlo circolare fra i loro associati, ai quali chiedono di adottare le disposizioni e di favorirne l'applicazione nelle imprese.

Il rinvio alle Convenzioni dell'OIL e la previsione di una loro applicazione puntuale rappresenta il dato più interessante del Codice in esame. Solitamente, infatti, i testi delle imprese transnazionali si limitano a richiamare i nudi principi delle suddette Convenzioni, peraltro alterandone in parte l'originaria formulazione, ciò che può causare delle distorsioni interpretative ed applicative a discapito dei diritti dei lavoratori. Fondamentale pare anche un richiamo, contenuto nell'accordo, alle *Export Processing Zones*; proprio in queste aree, ove le Convenzioni OIL ratificate dal Paese rischiano di essere disapplicate in virtù delle particolari deroghe previste, l'applicazione del codice EURATEX-ETUF:TCL potrà contribuire a garantire il rispetto dei fondamentali diritti sociali.

I modelli richiamati, se debitamente applicati, dovrebbero superare le debolezze di fondo sin qui evidenziate dalla prassi applicativa dei codici interni. Oltre ad imporre obbligazioni più stringenti e precise ai propri appaltatori, le imprese dovrebbero, anzitutto, affidare le procedure di applicazione dei codici non già — come spesso accade — ai controllori di qualità o agli agenti commerciali, bensì a soggetti competenti in tema di diritto del lavoro e di diritti umani, sull'esempio del gruppo GAP (1). Il Codice-tipo redatto dalla *Apparel Industry Partnership* (AIP), organismo composto da imprese, ONG ed associazioni sindacali, rappresenta certo un progresso in questa direzione. La coalizione ha infatti elaborato dei *Principles of monitoring* che disciplinano il controllo dei codici, sia esso interno che esterno. Sotto il primo profilo, viene previsto l'impiego di soggetti esperti in materia di lavoro e di diritti umani, che compiono periodiche verifiche, annunciate o meno, presso gli stabilimenti degli appaltatori. Si prevede inoltre una consultazione regolare con le rappresentanze sindacali di associazioni di lavoratori legalmente costituite, con le istituzioni e organizzazioni locali che si occupino di diritti umani, cui vengono richieste opinioni sull'applicazione del codice. L'impresa dovrebbe anche assicurarsi che le procedure di attuazione del codice non contrastino con gli accordi frutto di negoziazioni collettive aziendali. Per quanto concerne il controllo esterno, la sezione *Obligations of independent external monitors* del citato codice AIP prevede l'attribuzione dei relativi compiti anche ad associazioni specializzate in diritti umani o del lavoro, mediante criteri di valutazione chiari, scritti ed indipendenti da quelli che formano oggetto del controllo interno, basati su indagini periodiche, anche a sorpresa, su un campione rappresentativo di stabilimenti. La valutazione deve comprendere, fra l'altro, il grado di informazione dei dipendenti circa il contenuto del codice, l'esistenza di una procedura di *claim* che non esponga i dipendenti a rappresaglie,

Brevi note sulla certificazione di conformità sociale dei prodotti
Adalberto Perulli

note

(1) Nel 1995, in seguito al licenziamento discriminatorio di alcuni lavoratori sindacalmente attivi da parte di un appaltatore sudamericano di Gap, la multinazionale accettò di stabilire negoziabilmente con i lavoratori un procedimento di controllo indipendente che garantisse l'applicazione del codice elaborato dalla multinazionale. Venne a tal fine istituito un organo indipendente competente per il monitoraggio presso la *Mandarin International Apparel Factory* (l'appaltatore), il quale avrebbe dovuto verificare, tramite ispezioni allo stabilimento, che non si perpetrassero abusi a danno dei lavoratori; che venissero assicurate condizioni di lavoro sicure e dignitose; che vi fosse un meccanismo efficace per la risoluzione dei conflitti aziendali e che i lavoratori venissero coinvolti in tale processo; che le disposizioni del Codice Gap e che le leggi locali venissero rispettate.

Brevi note sulla certificazione di conformità sociale dei prodotti
Adalberto Perulli

interviste a campione degli operai con l'assistenza di rappresentanti sindacali o di associazioni religiose.

3. I marchi sociali.

Da alcuni anni si moltiplicano le iniziative private riguardanti il *social labelling*, ossia programmi volontari e consensuali volti ad informare il consumatore che il prodotto offertogli è stato fabbricato in condizioni sociali adeguate. I marchi relativi al lavoro infantile rientrano in questa più ampia tipologia, volta ad avvisare i consumatori circa le condizioni sociali di produzione e ad assicurare che il bene o servizio acquistato è prodotto secondo modelli di gestione equi e rispettosi dei diritti fondamentali. Come osserva la letteratura economica, i marchi sociali operano secondo il duplice effetto "finestra" e "specchio": oltre ad informare i consumatori sulle condizioni di produzione (cd. *window effect*), contribuiscono a formare una positiva identità sociale dei *consumers* (cd. *mirror effect*) determinando uno spostamento delle preferenze di acquisto ed uso di beni e servizi. A dispetto dell'attualità che il tema indubbiamente riveste, il marchio sociale costituisce uno strumento assai risalente. La prima etichetta di garanzia sindacale venne creata nel 1869 dalla Lega dei carpentieri di San Francisco per segnalare i cantieri che rispettavano l'orario contrattuale; nel 1875 il sindacato di San Louis istituì un marchio rosso che contrassegnava i sigari fabbricati nel rispetto dei diritti sindacali; un *white label*, introdotto nel 1899 dalla *National Consumers League*, garantiva i consumatori americani che le sottovesti di cotone indossate da donne e bambini fossero fabbricate nel rispetto di condizioni lavorative eque e senza l'utilizzo di manodopera infantile. Sul finire del secolo i marchi di garanzia sindacale vennero adottati da molte categorie (tipografi, fornai, fabbri, fotografi, calzolai, barbieri ecc.) (2) e figurarono su gran parte degli abiti made in USA, almeno finché il volume delle importazioni di vestiario non raggiunse livelli elevati. Agli inizi del '900 i marchi di garanzia sociale vengono proposti in Svizzera da parte della Lega sociale dei consumatori che assegnò il suo marchio ad alcune sartorie che avevano stipulato un contratto collettivo sul lavoro a domicilio. Ancora oggi l'AFL/CIO incoraggia le società americane che riconoscono i diritti sindacali a dotare i propri prodotti di un marchio sociale, in modo da incentivare lo shopping etico, e pubblica un opuscolo ("*Do buy*", cioè "compra pure") contenente la lista delle imprese che rispettano i diritti sindacali.

Le conseguenze sociali dell'attuale globalizzazione economica ripropongono dunque un fenomeno risalente. In Italia, il *Centro nuovo modello di sviluppo* e *Mani tese* hanno lanciato una petizione popolare per ottenere una legge che obblighi le imprese a fornire informazioni dettagliate sulla catena dell'appalto e istituisca un marchio gestito da un'autorità garante per segnalare ai consumatori in quali condizioni di lavoro sono stati ottenuti i prodotti posti sul mercato (v. *infra*). Tali iniziative, peraltro, hanno spesso perseguito anche un altro obiettivo, realizzando azioni concrete in favore dei bambini che lavorano, delle loro famiglie e comunità attraverso aiuti in termini di scolarizzazione e investimenti finanziati dalle tasse riscosse grazie alla concessione dei marchi. Il marchio *Care&Fair* è stato creato da un'associazione commerciale tedesca di importatori e dettaglianti di tappeti: il diritto di utilizzare il marchio, rinnovabile annualmente, prevede il versamento di un contributo finalizzato a sostenere progetti di reinserimento dei bambini lavoratori nelle loro famiglie; il marchio *Step* utilizza le tasse pagate per le licenze al fine di finanziare progetti di sviluppo nelle regioni di produzione; il marchio *Duoble Income Project* (DIP), che prevede l'interdizione del lavoro minorile in Kenya ed India per i prodotti commercializzati in Svizzera, finanzia anche l'educazione dei bambini di quei paesi; del pari il *Child-Friendly Enterprise* è un marchio che viene concesso alle imprese che, oltre a rispettare l'età minima di ammissione al lavoro, sostengono documentati programmi sociali in favore dello sviluppo dei bambini e della formazione dei giovani. Il marchio di equità commerciale *TransFair*, nato in Germania nel 1992, successivamente adottato in Austria, Italia, USA, Canada, Lussemburgo e Giappone, e attualmente gestito da un coordinamento unitario — la *Fair Trade Labelling Organization International*, che ben presto potrebbe sfociare in un'unica organizzazione di certificazione attestante l'equità commerciale — prevede un ente di certificazione che, fra l'altro, vigila affinché gli importatori dei beni oggetto di certificazione (caffè, cacao, banane,

tè, zucchero, miele) paghino un sovrapprezzo fissato dal marchio per il finanziamento di progetti sociali. L'etichetta *Rugmark*, che raffigura un volto sorridente su un tappeto, è diventata il marchio di fabbrica della più promettente iniziativa volta ad individuare e promuovere i prodotti realizzati senza l'apporto di manodopera infantile. Istituita in India nel 1994, la *Fondazione Indipendente Rugmark* conferisce la licenza – nonché il diritto di usare il suo caratteristico logo – agli esportatori che si sottopongono volontariamente ad ispezioni improvvisate ed a riscontri accurati degli archivi di vendita e dei telai. Il modello *Rugmark* prevede che produttori ed esportatori assumano l'obbligo di non impiegare manodopera di età inferiore a 14 anni nella tessitura di tappeti, nonché a corrispondere agli adulti un salario minimo legale. Gli esportatori forniscono alla Fondazione gli elenchi completi e aggiornati delle unità produttive da cui acquistano i tappeti; gli esportatori accettano inoltre ispezioni regolari e senza preavviso da parte di ispettori della *Rugmark Foundation*, che operano anche con la collaborazione di associazioni impegnate nella tutela dei bambini. Dopo le verifiche del caso l'esportatore ottiene il diritto a usare il marchio con un accordo che ne specifica le modalità; ogni violazione porterà alla revoca. Il marchio viene applicato sui tappeti: ogni etichetta contiene un numero di serie grazie al quale, mediante un sistema computerizzato, si può facilmente risalire al produttore e all'esportatore. Gli importatori pagano un sovrapprezzo pari ad almeno l'1%, somma che viene consegnata all'Unicef per sostenere programmi educativi e di formazione legati all'iniziativa *Rugmark*.

Peraltro, il sindacato internazionale ed italiano ha sempre ritenuto necessario che le iniziative di etichettatura sociale non si limitassero alla lotta contro il lavoro infantile, ma fossero estese al rispetto degli altri *core standards* fissati in sede OIL. L'esperienza ha infatti dimostrato che anche laddove l'impegno imprenditoriale si è concentrato nell'eliminazione del lavoro minorile, spesso le altre convenzioni fondamentali risultano eluse, con effetti pesanti sulle condizioni di lavoro ed in termini di *social dumping*.

In questa prospettiva si stanno muovendo anche la Commissione UE — si veda al riguardo il citato studio della *New Economics Foundation* per la DGV/1 — ed il parlamento europeo, con il rapporto di Richard Howitt. L'obiettivo è di promuovere strumenti chiari, gestiti in modo partecipato, evitando la proliferazione di marchi sociali poco controllabili. Da parte sua, il *Council on Economic Priorities* (CEP) — associazione leader fondata nel 1969 ed operante nel campo della responsabilità sociale delle imprese — ha elaborato, avvalendosi della collaborazione di associazioni sindacali, ONG e personalità del mondo accademico, un sistema di *auditing* e di controllo indipendente basato su talune tecniche definitorie di comportamento etico suscettibili di certificazione come SA8000 (*Social Accountability 8000*). Il sistema prevede la definizione di alcuni standards di lavoro che devono essere rispettati, la creazione di un'agenzia non profit — *Council on Economic Priorities Accreditation Agency* (CEPAA) — deputata a supervisionare il sistema di controllo, la istituzione di un albo della agenzie di certificazione le quali, a giudizio del CEPAA, sono idonee ad effettuare controlli indipendenti, ed infine la creazione di un certificato da rilasciare alle imprese le quali, a seguito dei controlli, risultino in regola con gli standards stabiliti da CEPAA. Secondo gli ideatori del sistema SA8000 la certificazione può essere richiesta sia dalle imprese appaltatrici che dalle imprese appaltanti: mentre le prime non avranno altri obblighi se non quello di rispettare le convenzioni previste, le imprese secondo debbono altresì attivarsi affinché i diritti dei lavoratori siano garantiti anche da parte delle imprese appaltatrici e fornitrici. SA8000, sulla scia dei modelli di controllo di qualità e ambientali ISO9000 e ISO 14000, intende promuovere standards trasparenti, misurabili e verificabili in nove aree essenziali: 1) *child labour*: le aziende certificate, oltre a non impiegare minori di 15 anni, devono impegnarsi nel finanziare l'educazione degli adolescenti che, in seguito all'adozione degli standards in oggetto, abbiano perso il lavoro; 2) lavoro forzato; 3) salute e sicurezza: le aziende devono adeguarsi alle norme di base in materia, incluse quelle relative alla potabilità dell'acqua, impianti igienici, equipaggiamento di sicurezza, formazione e informazione; 4) libertà di associazione, comprensiva del diritto di organizzazione sindacale e di contrattazione collettiva; 5) discriminazione; 6) procedimenti disciplinari, che devono escludere l'irrogazione di pene corporali e/o impicanti forme di coercizione fisica o mentale nonché gli abusi verbali; 7) orario di lavoro, con la fissazione di un tetto settimanale di 48 ore, riposo compensativo minimo di un giorno settimanale ed un massimo di 12 ore straordinarie remunerate con un'indennità; 8) retribuzione: i salari devono (almeno) allinearsi ai minimi legali ed essere comunque sufficienti per assicurare al lavoratore il soddisfacimento dei bisogni elementari; 9) *management*: il sistema definisce una serie di

procedure gestionali che contemplano la responsabilità personale del management nell'implementazione e nel rispetto di SA8000.

4. Il disegno di legge italiano.

Il legislatore italiano si inserisce nel dibattito in corso con un disegno di legge sui marchi sociali, che peraltro si inquadra nell'ambito degli impegni più volte assunti dal Governo al fine di definire specifiche politiche e programmi di politica economica estera coerenti con l'esigenza di fondare una "dimensione sociale" del commercio mondiale.

Il testo unificato dei disegni di legge 2849, 3052, 3406 e 3693, recante norme sulla « certificazione di conformità sociale dei prodotti realizzati senza l'utilizzo di lavoro minorile », è stato approvato dal Senato il 2 giugno 1999. L'idea di fondo che anima la legge è di porre una norma — di chiara impronta promozionale — che offra alle aziende interessate la possibilità di adottare un marchio sociale, accedendo in tal modo alle incentivazioni pubbliche per la internazionalizzazione delle imprese italiane. In tal prospettiva, dopo aver richiamato la convenzioni OIL n. 138 ed i trattati internazionali vigenti in materia di diritti dei minori (in particolare la Convenzione di New York del 1989 sui diritti del fanciullo), ed al fine di « diffondere la conoscenza fra i consumatori italiani dei prodotti commercializzati sul territorio nazionale per i quali non viene utilizzata manodopera minorile durante le fasi di lavorazione dei medesimi », il Ddl prevede l'istituzione di un « Albo nazionale dei prodotti realizzati senza l'utilizzo di lavoro minorile e delle relative aziende ». Un apposito marchio di conformità sociale, istituito dal Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato di concerto con il Ministro del commercio con l'estero, potrà essere di tal guisa utilizzato dalle aziende ed apposto sulla propria produzione, ovvero sulla confezione dei propri prodotti o sui prodotti stessi iscritti all'Albo, consentendo al consumatore « di identificare chiaramente e rapidamente il prodotto ottenuto senza l'impiego di manodopera minorile » (art. 1, comma 4).

Il congegno promozionale si basa sull'adesione volontaria, su richiesta dell'azienda interessata, incentivata, come s'è detto, dalla previsione secondo cui l'erogazione dei contributi finanziari concessi a valere sui fondi pubblici per favorire investimenti delle imprese italiane all'estero viene subordinata alla presentazione di una autocertificazione (*ex art. 4, legge n. 15/1968*) resa dal legale rappresentante dell'impresa richiedente, attestante "che in nessuna fase della lavorazione, posta sotto il suo diretto controllo e relativa al prodotto per il quale è stata richiesta l'iscrizione o ai prodotti stessi iscritti all'Albo, viene utilizzata manodopera minorile" (art. 2, comma 1).

L'etichettatura sociale pone delicati problemi in merito all'individuazione dei soggetti abilitati alla certificazione e controllo. Mentre infatti sul versante della certificazione di qualità le procedure vengono effettuate da soggetti privati, il *social labelling* richiede un approccio diverso: in tal caso non si tratta di vagliare le caratteristiche di un prodotto, bensì il comportamento sociale delle aziende nei confronti dei lavoratori. Di conseguenza, il soggetto certificatore dovrebbe essere costituito da una struttura di tipo pubblico, debitamente autorizzata e composta secondo criteri volti a valorizzare la più ampia rappresentanza delle parti sociali. Opportunamente, quindi, nel Ddl in esame il meccanismo di controllo viene affidato ad un "Comitato di sorveglianza" costituito con decreto dal Presidente del Consiglio; il Comitato, al fine di realizzare le necessarie verifiche, si avvale di tutti gli strumenti ritenuti idonei — si pensi, ad esempio, alla possibilità di far svolgere indagini alla Guardia di Finanza — e può stipulare convenzioni ed accordi non onerosi con altri soggetti della pubblica amministrazione competenti in materia di condizioni di lavoro. Precipuo compito del Comitato è di verificare, attraverso controlli su base campionaria, la rispondenza dei processi produttivi alle dichiarazioni di conformità sociale rese dalle aziende. Nel caso venga accertata una non conformità, il Comitato delibera la cancellazione dei prodotti o delle aziende dall'Albo, dandone, ove lo ritenga opportuno, pubblica comunicazione.

Il Ddl approvato dal Senato, pur rappresentando un possibile strumento di incentivazione delle imprese nel quadro del rispetto dei diritti sociali fondamentali, lascia per molti versi insoddisfatti. Anzitutto il marchio di conformità sociale, per rispondere alle sfide della globalizzazione, dovrebbe riferirsi al rispetto di tutte le convenzioni fondamentali dell'OIL e non limitarsi al lavoro minorile. Inoltre, anche al fine di rendere più effettiva la tutela, l'iniziativa legislativa andrebbe raccordata con programmi mirati di cooperazione tecnica e

finanziaria nei paesi in via di sviluppo dove le aziende interessate si trovano ad operare. Ed ancora: prevedendo il meccanismo di iscrizione automatica ed “immediata” all’Albo (art. 2, comma 3) sulla base di una mera autocertificazione, viene del tutto esclusa ogni forma di controllo *ex ante*, laddove, al contrario, la concessione del marchio dovrebbe avvenire solo a seguito di una attenta istruttoria, onde evitare il rischio di utilizzo illegittimo dell’etichetta sociale: è questa, del resto, la prassi consolidata in materia di qualità ambientale. Un prodotto, inoltre, può essere composto da più parti, acquistate da più fornitori di paesi diversi e con materia prime provenienti da altri fornitori: tutto ciò imporrebbe di fornire all’autorità competente una serie di informazioni dettagliate relativamente all’intera catena di produzione (fornitori, consociate, subappalto, traffico di perfezionamento passivo (3), ecc.), nonché la fissazione di criteri e procedure di indagine e controllo mirati (con il sostegno dell’OIL, dell’ICE e delle Ambasciate, ovvero prevedendo la possibilità di acquisire segnalazioni e denunce delle parti sociali e/o di associazioni circa il mancato rispetto della legge da parte delle aziende che hanno richiesto e ottenuto il marchio).

Brevi note sulla certificazione di conformità sociale dei prodotti
Adalberto Perulli

Bibliografia

BIT (1994), *Des valeurs à défendre, des changements à entreprendre*, Ginevra.

Commissione delle Comunità Europee (1996), *La relazione tra il sistema commerciale e le norme di lavoro internazionalmente riconosciute*, COM (96) 402 def.

New Economics Foundation (1998), *Social Labels: Tools for Ethical Trade*, European Commission, Manoscritto.

Perulli A. (1999), *Diritto del lavoro e globalizzazione*, Cedam, Padova.

Romagnoli U. (1999), *Per un diritto del lavoro post-industriale e sovranazionale*, in *LD*, p. 209 e ss.

Treu T. (1999), *Compiti e strumenti delle relazioni industriali nel mercato globale*, in *LD*, p. 191 e ss.

(3) Il traffico di perfezionamento passivo è una procedura che consente alle imprese europee di trasferire alcune fasi produttive in paesi a basso costo del lavoro, con possibilità di reimportare i prodotti finiti senza pagare dazi. Dalle ricerche condotte risulta che il settore nel quale si ricorre maggiormente al traffico di perfezionamento passivo è quello tessile, ma detta prassi sembra diffusa anche nel settore calzaturiero e elettronico.

note

Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro con riguardo all'orario e alla formazione (*)

Fabrizio Bano

Sommario

1. La formulazione di una ipotesi di ricerca: dal concetto di « ingresso » a quello di « percorso ». **2.** Analisi delle tipologie. **2.1.** Le attività a contenuto formativo non costituenti rapporto di lavoro subordinato. **2.2.** L'apprendistato. **2.3.** Il contratto di formazione e lavoro. **2.4.** Il lavoro temporaneo. **3.** Il ritiro dalla vita attiva. **4.** Alcune notazioni sul nuovo modello.

1. La formulazione di una ipotesi di ricerca: dal concetto di « ingresso » a quello di « percorso ».

Il concetto di « ingresso » nel mercato del lavoro presuppone una sequenzialità cronologica tra due fasi fra loro ben distinte: *a*) fase scolare dedicata all'istruzione; *b*) fase lavorativa dedicata alla produzione. La linearità di questa sequenza non viene nella sostanza alterata se si introduce un'ulteriore distinzione tra istruzione e formazione professionale, quest'ultima — come è noto — denotata da una problematica ambivalenza giacché per i metodi ed i contenuti si colloca nella fase *a*), ma funzionalmente appartiene alla fase *b*). Secondo questa impostazione la sequenza completa può allora prevedere: fase *a*) istruzione scolastica — fase *a1*) formazione professionale — fase *b*) inizio di un'attività lavorativa. L'effettivo « ingresso » nel mercato del lavoro, seguendo questo schema, si ha chiaramente solo quando si accede alla fase *b*) che, ai fini di quest'indagine, contrassegnamo con la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato; su tale contratto si innesta un sistema di tutela « costruito sull'asse continuità *del* lavoro e permanenza *sul* lavoro » (Veneziani B., 1998, p. 5), che la legge e la contrattazione collettiva traducono in regole ispirate alla massima inclusività soggettiva ed oggettiva. In via preliminare si impone, inoltre, l'ulteriore precisazione che, nella legislazione lavoristica meno recente, la condizione di « giovane » ha rivestito giuridico rilievo rispetto all'ingresso nel mercato solo in quanto collegata ad un rapporto di lavoro in forma subordinata, ed in ogni caso era una condizione circoscritta quasi esclusivamente all'area disciplinata dalla normativa sull'apprendistato (artt. 2130-2134 c.c. e l. n. 25 del 1955) (Mengoni L., 1982).

Le pagine che seguono intendono contestare la perdurante validità di tali assunti sulla scorta di una sintetica ricognizione di alcune delle principali modifiche, sul piano legislativo e negoziale, che impongono la ricerca di nuove e più comprensive chiavi di lettura. Si vuole, in altre parole, dar conto delle ragioni che sostanziano la tesi secondo cui « l'intreccio scuola — formazione — lavoro rappresenti un *continuum* di opportunità variamente articolate, in un processo non più sequenziale, bensì circolare, fruibile con modalità e tempi scanditi non da ritmi prevedibili, ma estremamente collegati alle variazioni delle possibilità di inserimento lavorativo e ai progetti individuali di vita e di lavoro » (Rapporto Isfol, 1997, p. 326).

note

(*) Ricerca condotta nell'ambito del Progetto CISS "Changes in worktime and a new time conception from personal and community point of view" svolta con il contributo della Commissione europea - DGV nel corso del 1998.

Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro
Fabrizio Bano

All'immagine di una porta d'ingresso sempre aperta che si attraversa *una tantum* nella vita con in mano un diploma od una laurea, si propone di sostituire quella di un percorso variamente scandito da fasi o tempi che si alternano, delimitati da confini molto permeabili, senza sottovalutare i rischi che la circolarità virtuosa si trasformi in un circuito di precarietà e marginalità sociale e professionale per chi si accinge a compiere tale percorso. Questo comporta la messa in discussione della fase *b*), nel senso che intraprendere un'attività lavorativa subordinata non sarebbe più la conclusione del percorso nei termini sopra tracciati.

Nel dar corso a quest'indagine dedicheremo attenzione agli aspetti regolativi connessi all'orario di lavoro e alla formazione professionale, anticipando già che, per una più precisa ricostruzione d'insieme, al concetto di orario verrà spesso preferito quello, più ampio e generico, di tempo. Il campo di investigazione è limitato alla normativa riferibile all'impresa industriale di tipo tradizionale, con esclusione del settore agricolo e di quello dei servizi. Non ci si soffermerà perciò nemmeno sul vasto fenomeno del lavoro autonomo c.d. di seconda generazione, che costituisce l'altro ampio capitolo dei modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro. Con tali limitazioni l'indagine propone una prima parte in cui si analizzano le varie tipologie di lavoro (e di attività) che l'ordinamento prevede per il soggetto "giovane", una seconda parte dedicata ad alcune riflessioni generali sulle implicazioni della summenzionata obsolescenza del modello concettuale classico (fase *a*) - fase *b*)).

2. Analisi delle tipologie.

2.1. Le attività a contenuto formativo non costituenti rapporto di lavoro subordinato.

La più valida conferma che la rigida suddivisione in fase scolare e fase lavorativa è in via di superamento si ritrova nella volontà del legislatore più recente di promuovere relazioni fra giovani ed imprese all'interno di progetti formativi, generalmente gestiti in forma tripartita, con attenzione specifica alla dimensione locale del problema occupazionale. Si tratta di tipologie rivolte ad un primo contatto del giovane con l'impresa, prodromico alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato. Tali tipologie, infatti, non possiedono nessuno dei tratti caratteristici della fattispecie di subordinazione — qualificazione che viene negata per espressa volontà del legislatore — e ciò rende, come sopra accennato, impraticabile l'impiego della nozione giuridica di orario di lavoro, stante la diversa la natura giuridica dei rapporti a cui danno luogo. Le tipologie di seguito esaminate sono: *a*) il tirocinio formativo e di orientamento (c.d. *stage*); *b*) i lavori socialmente utili e le borse lavoro; *c*) i piani di inserimento professionale.

a) Il tirocinio formativo e di orientamento.

Figura emblematica di una possibile circolarità di percorso che conduce al mondo produttivo con modalità più articolate e variabili a seconda del contesto in cui ci si trova, è rappresentata dallo *stage* o, per usare la terminologia del legislatore, *tirocinio formativo e di orientamento* (art. 18, l. n. 196 del 1997). Esempio è, del pari, il fatto stesso che esso venga oggi riproposto accanto a istituti di ben altro spessore giuridico (apprendistato, cfl, lavoro temporaneo); non si può dimenticare, infatti, da un lato, che lo *stage* « in Italia si sviluppa come attività di fatto giuridicamente lecita » (Napoli, 1996, p.154), a cui ha fatto seguito una legislazione episodica e frammentaria, dall'altro, che la centralità sistematica del contratto di lavoro subordinato ha reso lo *stage* « un'attività esterna all'universo concettuale del diritto del lavoro » (Napoli M., 1996, p. 153). In effetti, il tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro subordinato [cfr. da ultimo art. 18 lett. *d*), l. n. 196 del 1997] poiché la causa che contraddistingue il tipo negoziale è racchiusa e assorbita nel duplice fine di « realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante conoscenza diretta del mondo del lavoro » (art. 18, l. n. 196 del 1997). Vero è tuttavia che nel quadro delle attuali direttrici di politica legislativa — anche e soprattutto quando sono espressione di strategie di concertazione fra le parti sociali — lo *stage* acquista un interesse affatto nuovo per il diritto del lavoro.

Sia che si voglia alternare l'esperienza scolastica con quella lavorativa, sia che si voglia orientare le scelte professionali del giovane diplomato o laureato, lo *stage* — nell'ottica in cui si pone questo studio — è comunque uno strumento finalizzato a mettere in contatto il giovane e l'impresa attraverso l'inserimento temporaneo del primo nell'organizzazione produttiva datoriale. La scarsa formalizzazione giuridica dell'istituto, l'estraneità giuridica e

concettuale rispetto ad una prestazione lavorativa in forma subordinata, non consentono però di parlare di orario con riguardo all'attività gratuita prestata dallo *stagiaire*. È previsto solamente un termine di durata massimo di 12 mesi modulato in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti [art. 18, lett. d), l. n. 196 del 1997]: il regolamento di attuazione (D.M. n. 142 del 25 marzo 1998) ha previsto una durata fino a 4 mesi per studenti di scuola secondaria; fino a 6 mesi per lavoratori inoccupati o disoccupati, per allievi di istituti professionali statali, di corsi di f.p., di attività post-diploma e post-laurea; fino a 12 mesi per gli studenti universitari e per le "persone svantaggiate" ai sensi della legge sulle cooperative sociali (art. 4, l. n. 381 del 1991); fino a 24 per soggetti portatori di handicap. Saranno poi i singoli progetti formativi a fissare il tempo (oltre che le modalità) dell'effettiva presenza del tirocinante in azienda.

Sebbene dalla causa del rapporto non appaia, si può ritenere che anche l'impresa possa avere un interesse immediato nell'"ospitare" il tirocinante: il tempo trascorso all'interno dell'azienda può servire a valutare e selezionare potenziali "risorse professionali" in vista di successive assunzioni fra i giovani ospitati; da tale prospettiva quindi il tirocinio assume funzioni vicine a quelle del patto di prova. Vi può essere, allora, una convenienza reciproca, per il giovane e per l'azienda, nel ricorso allo *stage* come esperienza prodromica ad un rapporto di lavoro.

Tacendo in merito alle possibili e ben note distorsioni a cui va incontro, lo *stage* consente un'alternanza fra scuola, formazione professionale, lavoro che sfuma la rigida sequenzialità ricordata in premessa. Anche quando non ha immediate finalità di inserimento occupazionale, va comunque rimarcata l'intenzione del legislatore di attribuire valore di crediti formativi « alle attività svolte nel corso degli *stages* e delle iniziative di tirocinio pratico (...) da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro » [art. 18, lett. f), l. n. 196 del 1997]; il regolamento di attuazione precisa ulteriormente che le attività di tirocinio « possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro ». In tal guisa si consente al giovane la capitalizzazione di tempo formativo da "spendere" in un contratto di lavoro subordinato, in cui la formazione riveste — specialmente nelle tipologie di contratto rivolte ai giovani — un'importanza quantitativamente crescente se rapportata alle ore di lavoro contrattualmente pattuite.

b) I lavori socialmente utili e le borse lavoro.

Con scopi esclusivamente occupazionali e aventi natura assistenziale sono i lavori socialmente utili e le borse lavoro, a cui facciamo cenno in quanto individuano fra i destinatari gli inoccupati (Isu) e i giovani (di età compresa fra i 21 e i 32 anni per le borse lavoro), e al pari del tirocinio formativo e di orientamento non danno luogo alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato.

I lavori socialmente utili, per soggetti non percettori di trattamenti previdenziali in cui sono da includere i giovani in cerca di un primo impiego, coprono un orario settimanale di 20 ore e non più di 8 ore giornaliere, il limite settimanale può essere superato con una corrispondente maggiorazione dell'importo corrisposto (art. 8/3, D.Lgs. n. 468 del 1997), denominato assegno per i lavori socialmente utili, che è di lire 800.000 mensili e viene erogato dall'INPS. Fra le quattro tipologie di lavori socialmente utili si segnalano quelli « mirati alla qualificazione di particolari progetti formativi volti alla crescita professionale in settori innovativi, della durata di 12 mesi » [art. 1/2, lett. b), D.Lgs. n. 468 del 1997]. Si tratta di attività che possono essere reiterate nel tempo, il decreto legislativo infatti si limita a stabilire « un periodo di almeno 6 mesi dalla conclusione del precedente progetto » (art. 6/9, D.Lgs. n. 468 del 1997).

Per le borse lavoro, rivolte alle regioni del sud Italia, « l'orario di impegno presso le imprese è a tempo parziale per 20 ore settimanali e per non più di otto ore giornaliere » (art. 5/7, D.Lgs. n. 280 del 1997). Come è stato poi chiarito dall'Inps (V. Inps messaggi 27 marzo 1998, n. 1324 e 1° aprile 1998, n. 1460) l'attività deve svolgersi per almeno tre giorni alla settimana ed è fatto divieto di utilizzare il borsista in orario notturno e per ore di attività eccedenti quelle che il borsista è tenuto a svolgere.

Per entrambe queste tipologie si parla di *impegno* o di *attività* per indicare una prestazione che, dal punto di vista economico, è sostanzialmente uguale a quella di un lavoratore subordinato, con il vantaggio di non essere sinallagmaticamente collegata ad un obbligo retributivo da parte dell'impresa utilizzatrice — in quanto sia il lavoratore socialmente utile che il borsista hanno un rapporto di tipo previdenziale con l'INPS che provvede ad accreditare loro un sussidio mensile — ancorché si presti ad un impiego secondo moduli

Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro

Fabrizio Bano

temporali assai flessibili (nei limiti sopra indicati). Le ambiguità e le molte incertezze qualificatorie che circondano i lsu e le borse lavoro si riflettono sulla disciplina applicabile, ci si chiede in particolare se in queste ipotesi valgano gli stessi limiti che la giurisprudenza ha precisato con riferimento a rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale onde evitare che la discrezionalità datoriale nella collocazione temporale della prestazione possa ledere l'interesse del lavoratore alla programmabilità del proprio tempo.

Più in generale, si possono sollevare forti dubbi sulla corrispondenza di modelli siffatti ad un fisiologico percorso verso l'inserimento lavorativo dei giovani; essi appaiono piuttosto come il tentativo di offrire risposte a breve termine lì dove la disoccupazione giovanile assume i contorni di un'emergenza sociale. Si tratta dunque di istituti che, pur trovandosi in un'area esterna al lavoro subordinato al pari dello *stage*, nella prospettiva su cui si sofferma la presente indagine andrebbero considerati come residuali.

c) I piani di inserimento professionale.

Similmente allo *stage*, i piani di inserimento professionale (Pip) intendono « agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro » nel Mezzogiorno e nelle aree depresse del Centro-Nord, ponendosi quale ulteriore tassello delle nuove politiche attive del lavoro (art. 15, l. n. 451 del 1994). I soggetti a cui si rivolgono sono giovani inoccupati di età compresa fra i 19 ed i 32 anni (fino ad un massimo di 34 per i disoccupati iscritti da oltre due anni nella prima classe delle liste di collocamento) i quali possono svolgere periodi di formazione, della durata massima di 12 mesi e con un impegno che non può superare le 80 ore mensili, realizzati in conformità a progetti presentati da associazioni datoriali, ordini e collegi professionali. Anche per queste attività il legislatore precisa che non comportano l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato fra il giovane e l'imprenditore o il professionista, ma non precludono la possibilità che, conclusa l'esperienza formativa, il soggetto ospitante assuma il giovane con un contratto di formazione e lavoro relativamente alla stessa area professionale per cui era stato iscritto nel Pip.

2.2. L'apprendistato.

Passando ora all'esame delle tipologie rientranti nell'area della subordinazione ai sensi dell'articolo 2094 c.c., quella storicamente più risalente è l'apprendistato. Nella formulazione originaria la legge n. 25 del 1955 consentiva l'assunzione con contratto di apprendistato solamente ai giovani compresi fra i 15 e i 20 anni di età (art. 6/1 « salvo i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti » di cui alla l. n. 977 del 1967), un limite che resterà invariato fino alla l. n. 56 del 1987 con la quale, per il solo settore artigiano, si dà facoltà alla contrattazione collettiva nazionale di elevare fino a 29 anni l'età massima per le qualifiche ad alto contenuto professionale (art. 21/5, l. n. 56 del 1987). Nella prospettiva più tradizionale, dunque, l'apprendistato viene inteso come contratto per un primo ingresso nell'impresa di soggetti che hanno assolto agli obblighi scolastici e si avviano al lavoro operaio (1).

Malgrado la legge n. 25 abbia previsto accanto ad un addestramento pratico dell'apprendista da impartire all'interno dell'impresa a cura del datore di lavoro, la frequenza obbligatoria e gratuita di corsi per l'insegnamento complementare « allo scopo di conferire all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale » (art. 16/3), nella prassi, una volta che le competenze in materia di formazione professionale sono passate alle regioni (art. 16, l. n. 845 del 1978), non si è più registrato lo svolgimento di corsi per l'insegnamento complementare a beneficio degli apprendisti (Rapporto Isfol, 1997, p. 406).

Le modifiche che introduce la l. n. 196 del 1997, da un lato allargano la possibilità di impiego dell'apprendistato per una più vasta cerchia di soggetti, dall'altro condizionano l'utilizzo di questo contratto all'effettivo svolgimento di una formazione esterna all'azienda. Quanto al primo aspetto, l'età d'assunzione è ora ricompresa fra 16 e 24 anni (26 nelle aree degli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93), e ciò si accompagna al superamento di una interpretazione restrittiva del ministero del lavoro giusta la quale non era consentito la

note

(1) Secondo stime del ministero del lavoro, nel 1996 occupava 413.892 unità di cui 239.932 presso aziende artigiane, da sempre le principali utilizzatrici di questa tipologia, e 173.960 in aziende di altri settori, Rapporto Isfol 1997, p. 402.

stipulazione di contratti di apprendistato con giovani diplomati. L'articolo 16 della l. n. 196 del 1997 innova siffatta prassi amministrativa — che peraltro non si fondava su alcuno specifico divieto di legge — consentendo l'assunzione come apprendisti anche di giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualificazione professionale anche omogenei rispetto all'attività da svolgere (v. Ministero del Lavoro, circolare 2 dicembre 1997, n. 126).

L'altro aspetto interessante della riforma è costituito dallo svolgimento di attività formative complementari all'esterno dell'azienda per un impegno complessivo pari ad almeno 120 ore medie annue (art. 16/2). Le agevolazioni contributive sono subordinate alla partecipazione degli apprendisti alla formazione esterna all'azienda (o al luogo di lavoro) prevista dai contratti collettivi nazionali. L'attività formativa esterna, debitamente certificata secondo le modalità regolamentate dalle Regioni (artt. 2/3 e 5 d.m. 8 aprile 1998) ha valore di *credito formativo* che potrà essere speso, in primo luogo, « in caso di riassunzione presso altro datore di lavoro in qualità di apprendisti per lo stesso profilo professionale » consentendo una esenzione dalla frequenza ai moduli formativi già completati (art. 3, D.M. 8 aprile 1998). Una riduzione del monte ore dedicato alla formazione esterna è altresì prevista per i soggetti già in possesso di titolo di studio post-obbligo o idoneo attestato di qualifica professionale. Sul piano sindacale alcuni contratti nazionali per la disciplina dell'apprendistato del settore metalmeccanico sottoscritti nei primi mesi del 1997 (2) anticipano il "rilancio" legislativo di questo tipo di contratto. Alla formazione vengono complessivamente destinate 200 ore retribuite in ragione di anno, di cui 160 per corsi di formazione teorico-pratica da effettuarsi presso la sede aziendale — ma al di fuori dei locali destinati all'attività produttiva — ovvero presso strutture esterne pubbliche o private. Più di recente l'accordo di rinnovo del Ccnl chimici Confindustria (4 giugno 1998) regola nel dettaglio l'impegno formativo esterno sulla base della correlazione fra il titolo di istruzione dell'apprendista e il profilo professionale da conseguire: a) 60 ore annue per rapporti con durata di 20 mesi, se il titolo di istruzione post-obbligo è idoneo rispetto al profilo professionale a cui è finalizzato il contratto; b) 120 ore annue per rapporti con durata di 3 anni, se il titolo di istruzione post-obbligo non è idoneo; c) 120 ore annue per rapporto con durata di 4 anni se il soggetto possiede solo il titolo di istruzione dell'obbligo. Si tiene altresì conto della formazione impartita in precedenti rapporti inerenti lo stesso profilo professionale dimezzando il periodo di prova (2 settimane) ed esentando il giovane dalla frequenza di moduli formativi eventualmente già completati.

Con riguardo alla collocazione temporale delle ore di formazione, all'interno di un rapporto la cui durata può oggi variare da un minimo di 18 mesi ad un massimo di 4 anni secondo quanto previsto dai ccnl (art. 16/1, l. 196 del 1997), la legge offre solo un'indicazione di massima, considerando l'anno come unico parametro di riferimento per l'effettuazione di 120 ore *medie* di formazione esterna; i Ccnl del settore metalmeccanico prendono esplicitamente in considerazione la possibilità di distribuire diversamente le ore complessive di formazione (e di addestramento pratico) nell'arco della durata del contratto. Volendo entrare nello specifico, si osserva che, in linea di principio, la concreta determinazione del *quando* e del *dove* rientra senza dubbio nell'ambito del potere datoriale: l'apprendista è obbligato a frequentare i corsi di formazione i quali ai fini retributivi e previdenziali vengono computate come tempo lavorato rientrante nell'orario di lavoro, che nel caso delle aziende metalmeccaniche viene fissato in 40 ore settimanali; un'assenza ingiustificata configura perciò un inadempimento passibile di sanzioni disciplinari (« L'apprendista — si legge nei contratti collettivi — è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica »). Il datore di lavoro può organizzare direttamente in azienda la formazione per i proprio apprendisti, l'unico vincolo — trattandosi di formazione di tipo prevalentemente teorico — è che sia svolta al di fuori del luogo di lavoro, in un ambiente attrezzato per questo tipo di attività. Tuttavia, ragioni logistiche ed economiche inducono generalmente ad affidare a strutture, private o pubbliche, al di fuori dell'azienda la realizzazione dei corsi; la distribuzione e la collocazione del tempo da dedicare alla formazione *off the job* strutturata in forma modulare viene così di fatto a dipendere in gran parte dall'offerta formativa di volta in volta disponibile, con un'incidenza sull'organizza-

note

(2) Nella piccola e media industria metalmeccanica e nella installazione di impianti, fra Unionmeccanica e Fim-Fiom-Uilm, del 6 febbraio 1997; nell'industria metalmeccanica e nell'installazione di impianti tra Federmeccanica, Assistal e Fim-Fiom-Uil, del 10 marzo 1997; nelle aziende metalmeccaniche aderenti all'Intersind, del 10 marzo 1997 V. 1997, n. 6, p. 68 ss.

**Modelli di entrata dei
giovani nel mercato del
lavoro**

Fabrizio Bano

zione interna dell'impresa variabile a seconda dell'efficienza e della razionalità di tale offerta, che rappresenta un fattore decisivo per la funzionalità dell'apprendistato.

Mette conto segnalare che fra le possibilità combinatorie realizzabili, una volta accolta, da parte del legislatore e dalle parti sociali, la "sfida" per una progressiva flessibilizzazione del parametro temporale della prestazione lavorativa, c'è l'ipotesi di apprendistato c.d. gemellare: si tratterebbe di assumere due giovani per un solo rapporto di lavoro « prevedendo impegni formativi extra-impresa alternati nell'arco della giornata (mattina o pomeriggio). Ciascuno dei due giovani percepirebbe da parte del datore di lavoro la retribuzione contrattualmente prevista per il lavoro a metà tempo » (Forlani, 1997, p. 9). Pensata come ipotesi sperimentale nelle aree ad alto tasso di disoccupazione all'interno di programmi negoziati di sviluppo locale, quali i contratti d'area o i patti territoriali, potrebbe però avere un impiego maggiore se configurata come una particolare applicazione del lavoro a coppia o *job sharing* che una circolare del Ministero del Lavoro (7 aprile 1998, n. 43) ha di recente definito negli aspetti più delicati che fino ad oggi ne hanno ostacolato la diffusione nel nostro Paese. I vantaggi potrebbero essere, per i giovani, un aumento di opportunità di occupazione, per le imprese, una copertura del posto di apprendista per tutto l'orario settimanale grazie all'alternanza dei due apprendisti "gemelli". Ovviamente la concreta praticabilità di un modello di apprendistato siffatto dipende, in buona misura, da un complesso intreccio di costi e agevolazioni difficile da prefigurare in linea generale ed astratta.

2.3. Il contratto di formazione e lavoro.

Nel decennio che va dalla metà degli anni Ottanta alla metà degli anni Novanta il contratto di formazione e lavoro (da ora in poi cfl), è assunto a strumento centrale delle politiche legislative in materia di occupazione giovanile, compendiandone i principali caratteri distintivi, incluse le spesso evidenziate deficienze strutturali. Le più recenti modifiche, tuttavia, inducono a filtrare un giudizio generale su tale forma di rapporto attraverso un attento esame dei tratti evolutivi della relativa disciplina legislativa e negoziale.

In primo luogo è dato rilevare come, da un lato, il progetto formativo assume già nella normativa del 1984 il valore di « fonte delle norme che modellano concretamente il rapporto », determinando la "specialità" del contratto di lavoro subordinato (Balandi G.G., 1986, pp. 51-52), dall'altro lato, la duplice funzione, tipizzante e regolativa, di tale progetto rimane, nel dettato legislativo, puramente astratta, essendo i tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro affidati alla determinazione delle imprese proponenti i suddetti progetti (art. 3/3, l. n. 683 del 1984). In mancanza di ulteriori indicazioni sul punto, si è quindi affermato in dottrina che il cfl si prestava ad un impiego assai elastico, potendo oscillare fra il lavoro a tempo parziale (con formazione *off the job*) e quello del lavoro a tempo pieno (con formazione *on the job*) con modalità molto simili a quelle dell'apprendistato (Balandi G.G., 1986, pp. 42 e 52).

Occorre attendere l'accordo interconfederale del 18 dicembre 1988 perché la durata, l'orario e la formazione, ricevano una prima dettagliata regolamentazione che tenti di uniformare sul piano nazionale il contenuto dei progetti formativi. Nel solco tracciato da quell'accordo e dal protocollo del 23 luglio 1993, la legge n. 451 del 1994 introduce diverse innovazioni: oltre ad ampliare la fascia di età dei soggetti che possono essere assunti con cfl (dai 16 ai 32 anni), si prevedono fondamentalmente due tipologie in cui il tempo dedicato alla formazione viene calibrato sull'obiettivo che si intende raggiungere. Il primo tipo — con cui il legislatore ha inteso « recuperare le caratteristiche originarie di questo contratto » (Del Punta R., 1995, p. 231), da opporre ad un dilagante lassismo applicativo — è in realtà composto da due sottotipologie contemplanti 80 o 130 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, a seconda che si miri all'acquisizione di professionalità, rispettivamente, intermedie ed elevate, aventi una durata massima di 24 mesi (art. 16, l. n. 451/1994). Un secondo tipo prevede una formazione minima di 20 ore per l'inserimento professionale « mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo » della durata massima di 12 mesi.

In riferimento al primo tipo, nel settore dell'industria con l'accordo interconfederale 31 gennaio 1995 la quantità di formazione è stata aumentata e articolata in durate diversificate di rapporto: per le professionalità elevate il progetto formativo è conforme all'accordo quando prevede 140 ore di formazione nell'arco di un contratto di 24 mesi; per le

professionalità intermedie il progetto deve prevedere un numero di ore di formazione compreso fra le 100 ore per 18 mesi di durata e le 120 ore per 24 mesi di durata.

Anche nel settore artigiano le modifiche legislative al cfl hanno indotto le parti ad un adeguamento della precedente disciplina negoziale. Per le professionalità elevate, l'accordo interconfederale 4 maggio 1995 fra Confartigianato, Cna, Casa, Claii e Cgil, Cisl, Uil, ha previsto almeno 160 ore di formazione (di cui 140 in luogo della prestazione di lavoro e 20 « finalizzate alla verifica da parte del datore di lavoro della piena autonomia professionale acquisita dal lavoratore »). Tale accordo, inoltre, stabilisce l'esclusione del ricorso alle tipologie intermedie ed elevate di cfl per i giovani che abbiano già avuto un rapporto di apprendistato, di almeno, un anno, nell'ambito dello stesso profilo professionale. L'accordo affronta anche un altro punto assai delicato com'è quello relativo all'orario di lavoro, affermando che « in considerazione della causa mista del rapporto di formazione e lavoro, va evitato il ricorso al lavoro straordinario, notturno e al lavoro straordinario festivo » (punto 8).

A differenza dell'apprendistato, mancano per il cfl disposizioni legislative specifiche in tema di orario di lavoro, dovendo invece farsi riferimento alla disciplina generale in materia di lavoro subordinato (cfr. art. 3/5, l. n. 863 del 1984) (Sui limiti all'orario di lavoro per i minori, v. Miele L., 1995, p. 166 e ss.). La giurisprudenza ha quindi potuto sostenere l'astratta compatibilità del cfl con prestazioni di lavoro straordinario (3), quantunque la richiesta di effettuare lavoro straordinario sia stata talora ritenuta indice che, unitamente all'inadempimento di obblighi formativi, rivelerebbe l'intenzione datoriale di costituire un normale rapporto di lavoro (4). Del pari si è ammessa la configurabilità di un cfl a tempo parziale, sollevando il noto problema della collocazione temporale della prestazione e della legittimità delle c.d. clausole elastiche (5).

Stante la maggior analiticità delle disposizioni normative in materia di formazione, il grado di flessibilità consentita nell'impiego di questa formula contrattuale parrebbe restringersi rispetto a quanto ipotizzato con riguardo alla legge del 1984. A ben guardare, tuttavia, al cfl viene ora conferita una più precisa fisionomia; la formazione, in particolare, assume un peso ed un valore maggiore sfuggendo a quell'indeterminatezza iniziale che metteva in pericolo l'intero assetto del tipo contrattuale. Se per un verso è la stessa Corte Costituzionale a riconoscere le difficoltà di combinare la duplice vocazione, occupazione e formativa, del cfl allorché afferma trattarsi di un contratto « strumentale alla finalità socio-politica di favorire la costituzione di rapporti di lavoro subordinato per i giovani » e che « tale finalità è nettamente prevalente rispetto a quella meramente formativa » (6); per altro verso l'attuale disciplina del cfl offre basi più solide per innestare contenuti formativi all'interno di un rapporto di lavoro subordinato. Il problema principale è piuttosto quello di offrire ai giovani (e non solo a loro) contenuti formativi adeguati a fronte di un sistema di formazione professionale — quello definito dalla legge quadro n. 845 del 1978 — oramai datato e carente sotto molti aspetti.

Un'altra questione in grado di incidere non poco nella ricostruzione dei modelli di entrata o — come riteniamo preferibile definirli — di percorso dei giovani nel mercato lavorativo, è costituita dalla irrazionale concorrenzialità fra cfl ed apprendistato. Le differenze fra l'uno e l'altro contratto sono — soprattutto dopo la riforma dell'apprendistato ad opera della l. n. 196 del 1997 — limitate e ben difficilmente possono spiegare la presenza di due « sottosistemi » normativi distinti e indipendenti » (Lambertucci P., Bellomo S., 1997, p. 371). Solo motivi di ordine politico possono infatti dare ragione del fatto che una tipologia pensata inizialmente come eccezionale e transitoria, sia stata poi inserita stabilmente nel nostro ordinamento senza una qualche forma di coordinamento e revisione della disciplina dell'apprendistato (cfr. sul punto Amoroso G., 1992, p. 557). La conseguenza è stata che, avendo « un ambito di applicazione largamente coincidente » (Lambertucci P., Bellomo S., 1997, p. 372), la scelta fra l'utilizzo del cfl o dell'apprendistato è stata influenzata, sul piano individuale e collettivo, da esigenze contingenti, apparendo del tutto inesistente una sia pur minima integrazione funzionale fra i due contratti. Su questo punto, in effetti, dopo l'intesa

Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro

Fabrizio Bano

note

(3) P. Torino, 19.01.1994, GPiem, 1994, p. 458. Nello stesso senso in dottrina v. Miele L., 1995, p. 170.

(4) P. Monza, 17.12.1992, in *RCDL*, 1993, p. 298. Con le circolari n. 98 del 5.07.1991 e n. 87 del 19.03.1992 il Ministero del Lavoro ha confermato la possibilità di svolgere lavoro straordinario nell'ambito di cfl purché non sia fatto in modo costante e sistematico.

(5) T. Firenze, 22.12.1993, in *RIDL*, 1994, II, p. 713, con nota di F. Scarpelli.

(6) Corte cost. 25.5.1987, n. 190, in *OGL*, 1987, p. 1015.

Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro

Fabrizio Bano

raggiunta fra Governo e parti sociali con il patto per il lavoro del 1996, la legge n. 196 prevede a breve una riforma organica dei rapporti di lavoro a contenuto formativo, quali appunto cfl e apprendistato, al dichiarato scopo di ottimizzare le occasioni di impiego attraverso una razionalizzazione della normativa vigente (art. 16/5, l. n. 196/1997).

2.4. Il lavoro temporaneo.

L'inclusione del lavoro temporaneo nell'economia di questa ricerca necessita qualche preliminare precisazione. L'articolo 1/4 lett. a), l. n. 196 del 1997, vieta la fornitura di lavoro temporaneo « per qualifiche di esiguo contenuto professionale » individuate dalla contrattazione collettiva; tale divieto, si è detto da più parti, contrasterebbe con gli obiettivi di promozione dell'occupazione a cui l'intera legge è dedicata, in quanto escluderebbe dall'uso di questa nuova forma di contratto proprio quei giovani inoccupati che aspirano ad un primo inserimento nel mercato del lavoro, sia pure attraverso impieghi professionalmente poco qualificati. La norma risente ovviamente di una radicata diffidenza verso questa forma di lavoro, ma poiché affida alla contrattazione l'individuazione delle qualifiche escluse lascia aperta la porta ad un futuro superamento di pregiudiziali esclusioni grazie ad una applicazione meno rigida del divieto. Al presente, in ogni modo, con l'accordo interconfederale 16 aprile 1998 si è convenuto di considerare di esiguo contenuto professionale le qualifiche « non rientranti tra le "professionalità intermedie" secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 31 gennaio 1995, sui contratti di formazione e lavoro e dalle sue eventuali specificazioni contenute nei ccnl » (punto 4) (7). Al lavoro temporaneo possono così, in ipotesi, guardare quei giovani che, attraverso un precedente cfl, abbiano conseguito una professionalità "intermedia" od "elevata".

Il lavoro temporaneo non può, allo stato, svolgere funzioni di primo inserimento per giovani appena usciti dalla fase a) (fase scolare), ma può senz'altro considerarsi un'opportunità aggiuntiva rispetto a quelle offerte fino ad oggi dal nostro ordinamento, rispetto alle fasi a1) (formazione professionale) e b) (inizio di un'attività lavorativa). L'idea di un percorso fra istruzione/formazione e mercato fatto di molteplici vie di ingresso, uscita, rientro, trova in questo tipo di lavoro una concretizzazione potenzialmente feconda, specie se si considera l'innovativo sistema diviso dall'art. 5, l. n. 196, per realizzare iniziative di formazione specificamente rivolte ai lavoratori temporanei.

Il lavoratore temporaneo ha infatti la possibilità di usufruire di corsi di formazione professionale finanziati da un Fondo appositamente costituito grazie ai contributi versati dalle imprese fornitrici (il 5% della retribuzione corrisposta al lavoratore); le modalità di accesso a tali corsi sono ancora da definire, ma è verosimile ipotizzare che alla formazione verranno dedicati i periodi in cui il lavoratore resta disponibile per nuovi incarichi, ovverosia i tempi di "attesa" fra una assegnazione e l'altra presso imprese utilizzatrici. Va precisato che diversamente dal cfl, in cui la formazione costituisce un diritto-dovere del lavoratore, nel lavoro temporaneo essa risulta semplicemente una facoltà (i lavoratori « chiedono di partecipare alle iniziative » di formazione professionale, art. 5/5, l. n. 196 del 1997) e d'altra parte, atteso che il modello maggiormente utilizzato è quello di un contratto « a tempo determinato corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice » [art. 3/1, lett. a), l. n. 196 del 1997], si può concludere che se, come si ipotizza, la frequentazione di corsi avviene durante i tempi di attesa, la formazione non avviene in costanza di rapporto e dunque non vi è la possibilità di un coordinamento fra tempo di lavoro e tempo dedicato alla formazione all'interno della cornice giuridica offerta dal contratto di lavoro. L'alternanza lavoro e formazione è, in altri termini, un aspetto peculiare del complesso fenomeno della messa a disposizione di manodopera ma — salvo le ipotesi di lavoro temporaneo a tempo indeterminato — estraneo rispetto all'oggetto del « contratto per prestazioni di lavoro temporaneo » e ciò finisce per influenzare tempi e modalità con cui tale alternanza può realizzarsi.

Da una così accentuata attenzione del legislatore per la formazione professionale del lavoratore temporaneo, che dovrebbe funzionalizzare questa tipologia all'accrescimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze professionali, anche e soprattutto dei giovani, fino a

note

(7) Fra gli ultimi rinnovi contrattuali vi è, ad esempio, il ccnl dei settori grafico ed editoriale (15 aprile 1998) in cui si esclude il ricorso al lavoro temporaneo per alcuni profili dei tre livelli di inquadramento più bassi, oppure il ccnl del settore gomma e plastica (26 marzo 1998) che esclude i due primi livelli di inquadramento contrattuale.

farne una sorta di “trampolino” verso forme di impiego meno precarie e più qualificate, traspare la carenza di un quadro di riferimento che superi la spesso angusta prospettiva del contratto di lavoro come arco temporale definito all’interno del quale si esauriscono tutti i possibili meccanismi di tutela del prestatore di lavoro.

Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro
Fabrizio Bano

3. Il ritiro dalla vita attiva.

Un ulteriore aspetto da considerare è quello del ritiro dalla vita attiva del soggetto. A tutta prima un tale riferimento parrebbe inconferente rispetto alla scansione temporale considerata in questa ricerca, e così è stato probabilmente fino a quando l’andamento della carriera professionale del lavoratore non incideva sul trattamento pensionistico (cfr. l. n. 153 del 1969), giacché nel calcolo veniva preso in considerazione solo la retribuzione corrisposta nel periodo finale della carriera, sul presupposto di « una netta prevalenza quantitativa di carriere omogenee in leggera costante ascesa », ciò costituendo « la garanzia che soggetti con analoga parte finale della vita attiva — e quindi destinatari di un trattamento paragonabile — provenissero da una carriera ugualmente comparabile » (Balandi G.G., 1996, p. 109).

Per contro, con la riforma pensionistica del 1995 (l. n. 335 del 1995) e l’introduzione di un nuovo sistema di calcolo di tipo contributivo, che considera i versamenti operati lungo tutto l’arco della vita attiva del soggetto, si dà inedito rilievo anche alle prime esperienze formative e lavorative in cui viene il passaggio dalla fase *a*) alla fase *b*). Soprattutto per le generazioni che si avvicinano in questi anni al mercato del lavoro occorre perciò proiettare le “scelte” professionali — sia individuali sia collettive — in un ordine di grandezza temporale molto maggiore di quando è stato fatto sino a non molti anni addietro.

Rimanendo sul versante pensionistico, vi sono ulteriori disposizioni normative che interessano da vicino i giovani. In attuazione di una delega contenuta nell’articolo 1/39, lett. c), l. n. 335 del 1995, è stato emanato il d.lgs. n. 564 del 1996 in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione. All’articolo 6/1 di tale decreto si prevede la facoltà di riscatto per i periodi (successivi al 31 dicembre 1996) « di formazione professionale, di studio o di ricerca, privi di copertura assicurativa, finalizzati all’acquisizione di titoli o competenze professionali richiesti per l’assunzione al lavoro o per la progressione in carriera (...) qualora, ove previsto, sia stato conseguito il relativo titolo o attestato »; suddetta facoltà è esercitabile altresì « per i periodi corrispondenti alle tipologie di inserimento nel mercato del lavoro ove non comportanti rapporti di lavoro con obbligo di iscrizione all’assicurazione obbligatoria per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti e alle forme di essa sostitutive ed esclusive » (art. 6/2, d.lgs. n. 564 del 1996). Fra tali tipologie sembra, allo stato (8), doversi annoverare in primo luogo il tirocinio formativo e di orientamento, ma le medesime caratteristiche richieste sono presenti anche nelle borse lavoro e nelle attività svolte all’interno dei piani di inserimento professionale. I periodi di impegno in lavori socialmente utili, d’altro canto, vengono riconosciuti d’ufficio « ai soli fini dell’acquisizione dei requisiti assicurativi per il diritto al pensionamento », consentendo comunque il riscatto degli stessi a fini pensionistici « ai sensi della normativa vigente in materia » (art. 8/19, d.lgs. n. 468 del 1997).

Orbene, l’inclusione fra le ipotesi di riscatto dei contributi previdenziali, ovvero di accredito a titolo oneroso, su domanda di parte, di periodi non coperti dal punto di vista pensionistico come sono quelli considerati da tipologie di primo inserimento lavorativo a contenuto formativo, è l’ulteriore conferma della crescente rilevanza di attività contermini all’area tradizionalmente privilegiata dal diritto del lavoro, attività destinate ad assorbire quantità sempre maggiori di tempo non direttamente finalizzato ad uno scopo produttivo.

4. Alcune notazioni sul nuovo modello.

La rassegna della normativa lavoristica nazionale che, in vario modo, si riconnette alla condizione di “giovane”, ha inteso offrire elementi concreti per un riscontro all’idea che sia oramai divenuto indispensabile abbandonare un modello descrittivo sequenziale — scuola,

(8) Non è stato ancora emanato il d.m. che dovrebbe individuare « i corsi di formazione professionale, i periodi di studio o di ricerca e le tipologie di ingresso al mercato del lavoro ammessi alla copertura assicurativa » (art. 6/3, d.lgs. n. 564 del 1996).

Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro

Fabrizio Bano

formazione, lavoro — nel momento in cui si scorgono una molteplicità di nuovi fattori che lasciano intravedere, in prospettiva, un processo circolare di opportunità che si coordina con le esigenze organizzative del lavoro, da un lato, e le aspettative individuali, dall'altro. L'impostazione del problema nei termini ora esposti, d'altra parte, trova conforto negli orientamenti dell'Unione europea espressi, in particolare, nel Libro bianco dedicato all'istruzione e alla formazione *Insegnare ed imparare — Verso la società cognitiva*, in cui si propone di sviluppare l'apprendistato a livello europeo e tutti i tipi di formazione in alternanza, anche attraverso strumenti operativi come il programma Leonardo da Vinci. L'idea di un percorso di inserimento lavorativo non è, in altri termini, legata ad episodi legislativi circoscritti o meramente congiunturali ma sembra corrispondere — anche alla luce di indagini a livello comparato (Carabelli U., Ciucciiovino S., Mazzamauro C., 1998) — ad un vero e proprio modello di intervento nel mercato del lavoro (cfr. in proposito anche le riflessioni contenute in Lassandari A., 1997, spec. 340 e ss.). Nell'economia di queste pagine, più che tentare una ricostruzione compiuta dei futuri scenari, preme piuttosto segnalare alcune delle principali implicazioni sottese alla normativa sin qui esaminata.

a) Come premessa si osserva che, anche prendendo come area di riferimento l'impresa di tipo tradizionale e quindi il contesto socio-economico elettivo sul quale il diritto del lavoro ha, notoriamente, modellato gran parte del proprio *corpus* regolativo, sono evidenti le difficoltà a cui si va incontro nel mantenere il contratto di lavoro subordinato quale unico ed insostituibile polo sistemico di attrazione di una produzione legislativa che negli ultimi lustri si è mossa lungo direttrici diverse e purtuttavia accomunate dal problema della mancanza di lavoro, problema che — per definizione — è estraneo alla dimensione negoziale in cui si proiettano gli istituti classici del diritto del lavoro, non ultimo il controllo e la gestione del tempo. Un approccio al tema dell'incontro dei giovani col mercato del lavoro che faccia perno esclusivamente sul duplice profilo dell'orario di lavoro e della formazione professionale quali componenti di uno "speciale" contratto di lavoro (apprendistato e cfl), va allora scartato perché limitativo e di ostacolo al pieno apprezzamento dei molti elementi innovativi racchiusi nell'attuale normativa lavoristica (Carabelli U., Ciucciiovino S., Mazzamauro C., 1998, p. 22 e ss.).

b) La formazione professionale ha oggi un peso molto maggiore e non solo all'interno del cfl e dell'apprendistato, ove in effetti occupano una porzione di tempo non certo trascurabile. Quello che infatti risalta maggiormente è la crescita di esperienze formative organizzate secondo schemi diversi dal contratto di lavoro subordinato, come il tirocinio formativo e di orientamento, le borse lavoro, i piani di inserimento professionale, certe forme di lsu. In tali fattispecie il concetto giuridico di "prestazione" scolara, per così dire, in quello di "attività", sicché viene meno la funzione stessa del tempo: esso non misura il *quantum* dell'obbligazione lavorativa, né sta ad indicare il permanere della disponibilità a soddisfare l'interesse creditorio all'inserimento nell'organizzazione produttiva del *facere* dedotto nel contratto. Messa da parte i principi della corrispettività e dell'onerosità, il tempo semplicemente scandisce lo svolgimento di rapporti che hanno come unica causa l'addestramento, l'insegnamento e l'orientamento professionale.

c) Novità quantomai apprezzabile nell'intento di conferire razionalità al sistema formativo, è la capitalizzazione del tempo che il giovane ottiene grazie ai crediti formativi (cfr. *stage* e apprendistato; non è invece prevista nel cfl). A patto che si pervenga ad un sistema generalizzato di certificazione delle attività formative svolte, i suddetti crediti possono essere spesi in successivi rapporti di lavoro, con intuibili vantaggi sia per il lavoratore che per il datore di lavoro. La capitalizzazione dei crediti formativi è funzionale all'idea che dall'istruzione alla produzione si transita non attraverso una porta d'ingresso, ma grazie alla progettazione di un percorso dalle molteplici soluzioni combinatorie in cui sono determinanti il contesto economico-produttivo e le aspirazioni individuali.

d) Perché ciò avvenga è indispensabile che alle scelte individuali del giovane si accompagni una cornice istituzionale adeguata: il tramonto del sistema di collocamento pubblico e l'affermarsi del concetto di servizi all'impiego è, in sintesi estrema, la *condicio sine qua non* per creare l'auspicabile circolarità virtuosa tra "lavori" e "attività". Diversamente si riproduce su più ampia scala il carattere fittizio delle scelte individuali che tradizionalmente il diritto del lavoro ha cercato di superare concentrandosi sulla figura del lavoratore-contraente debole. Spendere porzioni sempre maggiori di tempo nella preparazione professionale col ricorso a tipologie « non costituenti un rapporto di lavoro subordinato » è, in altre parole, un fenomeno che l'ordinamento vigente valuta positivamente, come traspare anche

dalla normativa previdenziale, ma che crea nuovi soggetti deboli parimenti meritevoli di tutela alla stregua del lavoratore *stricto iure* (Lassandari A., 1997).

e) La condizione di “giovane” viene oggi riconosciuta dall’ordinamento ad una platea decisamente molto più vasta che nel passato. Si parla di soggetti in una fascia che nell’apprendistato si estende dai 16 fino ai 24 anni, nei cfl dai 16 ai 32 anni, nelle borse lavoro dai 21 ai 32 anni, nei Pip dai 19 ai 32 anni (innalzabile fino a 34). Non interessa ovviamente in questa sede indagare le ragioni sociologiche di tale fenomeno, mette conto segnalare piuttosto che, mercé una legislazione che offre un numero difficilmente precisabile di incentivi di varia natura all’assunzione anche e soprattutto dei “giovani”, si allunga di fatto il percorso verso un (relativamente) stabile inserimento nel mercato del lavoro in cui vi sarà un soggetto “adulto” che, riprendendo la scansione in fasi proposta all’inizio potremmo chiamare fase *b1*), che segue la fase *b*) in cui abbiamo considerato il semplice inizio di un rapporto di lavoro qualsiasi.

Possiamo a questo punto riformulare la (teorica) sequenza proposta all’inizio nel modo seguente: fase *a*) istruzione scolastica; fase *a1*) formazione professionale, con alternanza studio e lavoro; fase *b*) inizio di una attività lavorativa retribuita ma precaria; fase *b1*) inserimento relativamente stabile nel *mercato del lavoro*, grazie al patrimonio di conoscenze, esperienze e professionalità capitalizzato nelle fasi precedenti. Il legislatore, infatti, si sforza di promuovere sempre più un assetto istituzionale che renda fisiologica la circolazione del soggetto nel mercato garantendone l’impiegabilità, che diviene la primaria risorsa strategica allorché si assume come inevitabile il declino del modello garantistico fondato sulla continuità del lavoro e la permanenza sul lavoro e ci si proietta, invece, verso un governo dei tempi di vita e di lavoro affatto diverso da quello contrattualista.

Siffatta ricostruzione ha chiaramente il solo obiettivo di offrire una lettura schematica delle linee di cambiamento allorché si considerino in modo combinato orario, tempo, formazione, età del soggetto. In gran parte da verificare rimane ovviamente la funzionalità di questo “prototipo”, in particolare occorre interrogarsi sulla reale capacità di quest’ultimo nell’assestare le propensioni individuali dei giovani se, come pare, costituiscono i soggetti più esposti alla flessibilizzazione (non solo) temporale del rapporto di lavoro e delle attività, in primo luogo formative, che ruotano attorno ad esso. A fronte delle accresciute responsabilità individuali nel costruirsi un personale percorso — non più un semplice ingresso — verso l’inserimento lavorativo, rischio ed opportunità si mischiano in dosi la cui imprevedibilità rappresenta il vero problema su cui dovremo confrontarci.

Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro

Fabrizio Bano

Bibliografia

Amoroso G. (1992), *Tirocinio e formazione professionale*, *Enc. dir.*, XLIV, p. 555.

Balandi G.G. (1996), *Principi e scelte normative della riforma previdenziale*, in *LD*, p. 101.

Balandi G.G. (1986), *Il nuovo contratto di formazione e lavoro*, in *RIDL*, I, p. 38.

Balandi G.G. (1985), *Occupazione giovanile*, in *App-NDI*, p. 3.

Carabelli U., Ciucciiovino S., Mazzamauro C. (1998), *Giovani vero il lavoro: gli strumenti giuridici*, in *LI*, n. 1, p. 13.

Del Punta R. (1995), *I contratti di formazione e lavoro*, in *RIDL*, I, p. 219.

Lambertucci P., Bellomo S. (1997), *La formazione professionale nel sistema di istruzione e nel rapporto di lavoro*, in Santoro Passarelli G. (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, p. 351.

Lassandari A. (1997), *Tecniche di tutela e soggetti deboli nel mercato del lavoro*, in *RGL*, I, 335.

Mengoni L. (1982), *La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell’uomo*, in *RTDPC*, 1117.

Miele L. (1995), *Il contratto di formazione e lavoro*, Giuffrè, Milano.

Veneziani B. (1998), *La formazione dei lavoratori dalla concertazione triangolare al « pacchetto Treu »*, in *LG*, p. 5.

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco (*)

Giorgio Bolego

Sommario

1. Le tendenze della disciplina dell'orario di lavoro. **2.** Modello *Volkswagen* e flessibilizzazione degli orari. **3.** Gli strumenti di intervento sull'orario di lavoro. Le fonti eteronome. **4.** *Segue*: le fonti autonome. **5.** La contrattazione collettiva sull'orario di lavoro. **6.** La codeterminazione dell'orario di lavoro a livello aziendale. **6.1.** L'orario scorrevole (*gleitende Arbeitszeit*). **6.1.1.** L'orario scorrevole nella prassi aziendale. **6.1.2.** Il modello « banca delle ore ». **6.2.** *Job sharing* e *Arbeitszeitteam*. **7.** Osservazioni conclusive.

1. Le tendenze della disciplina dell'orario di lavoro.

La disciplina dell'orario di lavoro, per oltre un secolo, ha perseguito l'obiettivo della standardizzazione, cioè della regolamentazione uniforme e generalizzata per tutti i lavoratori. Tuttavia, nel corso degli ultimi anni, l'evoluzione della normativa sia eteronoma che autonoma ha segnato una inversione di tendenza verso una progressiva *destandardizzazione* degli orari, cioè verso moduli differenziati di durata e collocazione temporale della prestazione lavorativa (Basso P., 1998; Caruso B., 1995, p. 79 e ss.; Cester C., 1995, p. 19; Accornero A., 1994, p. 33 e ss.). Nell'ultimo ventennio, infatti, l'evoluzione tecnologica, l'incremento della concorrenzialità interna ed internazionale, l'esigenza dei lavoratori di riacquistare almeno in parte la disponibilità del proprio tempo, hanno imposto radicali trasformazioni nei modi di produzione, inducendo imprese e lavoratori a concentrare l'attività produttiva in spazi temporali sempre più ristretti. Ciò ha determinato l'esigenza di una maggior flessibilità nell'utilizzazione del fattore lavoro, la quale è stata soddisfatta dapprima attraverso il ricorso a modelli contrattuali atipici (contratti a tempo determinato, part-time, prestazioni d'opera coordinate e continuative), più recentemente mediante l'utilizzazione di modelli organizzativi dell'orario estremamente diversificati (orari flessibili, aumento dei turni, settimana cortissima, contratti *week-end*). Quest'ultima soluzione, da un lato, dimostra che la differenziazione degli orari di lavoro, nella fase attuale, rappresenta un'importante strategia per consentire l'adattamento del fattore lavoro all'andamento dei cicli economici (Caruso B., 1995, p. 88); dall'altro, conferma che l'istituto dell'orario è destinato a subire costanti e ripetute variazioni le quali, ormai da diversi decenni, si muovono lungo due diverse direttrici di fondo: quella della riduzione, che riguarda le variazioni della dimensione quantitativa della prestazione lavorativa, e quella della flessibilizzazione che attiene alla diversa collocazione e distribuzione della prestazione stessa nell'ambito dei singoli periodi di riferimento (la giornata, il mese, l'anno, talvolta l'intera vita lavorativa) (sul punto Ichino P., 1996, p. 95; Scarponi S., 1988, p. 30; De Luca Tamajo R., 1986, p. 434).

note

(*) Questo saggio fa parte della ricerca condotta nell'ambito del progetto CISS "Changes in worktime and a new time conception from personal and community point of view" svolta con il contributo della Commissione europea - DG V, nel corso del 1998.

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco
 Giorgio Bolego

Come è facile intuire, codeste tecniche di intervento, pur essendo profondamente diverse, si presentano intimamente connesse. Infatti, se è vero che la tendenza alla riduzione dell'orario rappresenta « un fenomeno strutturale, di lungo periodo, che riguarda la maggior parte dei paesi europei » (Treu T., 1986, p. 383), è altrettanto vero che, nel corso degli ultimi anni, l'atteggiamento delle parti sociali ha seguito modelli estremamente complessi e diversificati, frutto di una equilibrata combinazione, adottata in sede di contrattazione collettiva, tra fenomeni di riduzione e flessibilizzazione del profilo temporale della prestazione lavorativa. Di conseguenza, osservando dall'esterno il mondo del lavoro, ci si accorge che « non esiste più un orario contrattuale uguale per tutti, ma tanti orari contrattuali a seconda delle condizioni specifiche, e soprattutto moltissimi schemi di turnazioni e di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale che convivono ed interagiscono anche all'interno della stessa unità produttiva » (Ravasio B., 1984, p. 24; nello stesso senso Pero L., 1998, p. 120).

Nel contesto europeo, Italia e Germania rappresentano certamente i paesi nei quali sono state sperimentate ed adottate le forme più innovative di organizzazione dell'orario (Per una panoramica delle soluzioni contrattuali adottate in Italia cfr. Pinto V., 1995, p. 157 e ss.; per quanto riguarda l'ordinamento tedesco cfr. Linnenkohl, Rauschenberg, 1996, e *infra* nel testo). Per questa ragione, pur senza trascurare le differenze socio-economiche che dividono i due paesi, l'esame del modello tedesco può offrire interessanti spunti di riflessione e può rappresentare un utile contributo al dibattito attualmente in corso nel nostro paese sul tema della riforma della disciplina dell'orario di lavoro.

2. Modello Volkswagen e flessibilizzazione degli orari.

Ancor oggi, l'esame delle nuove forme di organizzazione dell'orario che caratterizzano l'ordinamento tedesco evoca lo storico accordo concluso nel novembre 1993 tra la *Volkswagen* e l'*IG-Metall*; accordo con il quale è stata introdotta la settimana lavorativa di 28,8 ore, distribuite su 4 giorni, con parziale riduzione della retribuzione (pubblicato in *AuR*, 1994, p. 230; una sintesi dello stesso si può leggere in D'Aloia M., Magno M., 1995, p. 97 e ss). Tuttavia, tale contratto aziendale, per le sue peculiarità e, soprattutto, per il particolare contesto in cui è stato concluso, rappresenta la soluzione meno interessante in chiave comparata.

Esso, infatti, ha adottato la tecnica della redistribuzione del lavoro esistente attraverso la riduzione temporanea dell'orario al fine di evitare riduzioni di personale; si tratta dunque di una soluzione che, come ben noto, viene seguita anche in Italia, seppur attraverso il ricorso alla cassa integrazioni guadagni o ai contratti di solidarietà (Cipolletta T., 1997, p. 58; Caruso B., Ricci G.C., 1994, p. 45). Pertanto, secondo l'opinione dominante, il connotato specifico e qualificante di tale accordo va ravvisato nella circostanza che la riduzione d'orario è avvenuta con parziale riduzione della retribuzione complessiva (Zachert U., 1995, p. 308; Santoro Passarelli G., 1994, p. 269). In relazione a questo profilo non si è mancato di osservare che tale soluzione si è resa possibile poiché l'elevato livello salariale dei lavoratori della casa automobilistica tedesca (1) consentiva ampi margini di manovra. Tuttavia, è agevole osservare che quando manca tale condizione di partenza, il modello della riduzione temporanea dell'orario e della retribuzione in alternativa al licenziamento si presenta difficilmente applicabile, essendo estremamente difficile ottenere il consenso dei lavoratori che, in conseguenza della riduzione, verrebbero a percepire un salario inferiore al livello minimo socialmente accettabile.

Si è quindi affermato che il modello VW si presenta difficilmente estensibile alla realtà italiana (Giulietti M., 1996; Cappellari R., 1994, p. 18); d'altra parte esso non ha trovato seguito neppure nell'ordinamento tedesco se non in casi e situazioni assolutamente eccezionali (2). Infatti, i contratti collettivi conclusi dopo il 1994 si sono limitati a prevedere la possibilità di una ri-

note

(1) Il salario medio di un lavoratore Volkswagen, infatti, si attesta attorno ai 4000 marchi mensili, cui si aggiunge una tredicesima mensilità pari al 96% di 1/12 della retribuzione lorda percepita nell'anno precedente, un contributo per ferie pari al 70% dello stipendio mensile ed una gratifica natalizia il cui ammontare varia a seconda dell'anzianità aziendale. Si tratta di un trattamento economico impensabile per un'impresa italiana, anche tenendo conto del diverso costo del lavoro tra i due paesi, e rappresenta comunque un trattamento particolarmente elevato anche nel panorama tedesco.

(2) Una soluzione analoga a quella concordata nell'impresa di Volsburg è stata adottata dal contratto collettivo per i minatori della Ruhr, pubblicato in Linnenkohl, Rauschenberg 1996, 207, che ha stabilito la riduzione dell'orario a 30 ore settimanali con proporzionale riduzione della retribuzione, seppur con l'importante differenza che non è stata concessa alcuna garanzia di conservazione dei livelli occupazionali per tutta la durata del contratto.

duzione dell'orario fino a 30 ore settimanali — con proporzionale riduzione della retribuzione — nel caso di consistenti cali di produzione, delegando però ogni decisione sul punto ad accordi da raggiungere volta per volta tra la direzione e il Consiglio aziendale (Danne, 1997, p. 268; Zachert U., 1995, p. 309).

Per queste ragioni, l'esame del modello tedesco si presenta più interessante, e per certi versi istruttivo, qualora l'attenzione venga incentrata sulla sua capacità di creare modelli di organizzazione dell'orario estremamente innovativi che, pur non riuscendo ad inseguire la chimera dell'"orario ottimo" (Cappellari R., 1994, p. 19), tentano più pragmaticamente di adattare il tempo di lavoro alle differenziate esigenze delle imprese e dei lavoratori (Richardi R., 1994, p. 595; Gutzeit M., 1996, p. 106).

In proposito, si deve osservare che nel sistema tedesco, nel corso dell'ultimo ventennio, sono state sperimentate forme di organizzazione dell'orario estremamente flessibili se non addirittura individualizzate, portando ad una situazione in cui non è più possibile parlare di orario di lavoro al singolare (Linnenkohl, Rauschenberg, 1996, p. 17); in molte imprese, infatti, opera il cosiddetto *Cafeteria-Prinzip*, che riconosce al singolo lavoratore la possibilità di scegliere fra una pluralità di modelli d'orario quello più adatto alle proprie esigenze, ovviamente all'interno dei confini stabiliti dall'azienda (Drumm H.J., 1992, p. 137).

Tuttavia, poiché la tenuta delle soluzioni in materia di orario di lavoro dipende, in gran parte, dall'articolazione del sistema di relazioni industriali e dalla combinazione tra centralizzazione e decentramento delle scelte operate dai soggetti coinvolti (Treu T., 1986, p. 388), sembra opportuno descrivere, almeno nelle sue linee essenziali, la struttura del sistema normativo tedesco al fine di individuare gli strumenti giuridici di cui dispongono gli attori sociali per disciplinare la materia in esame.

3. Gli strumenti di intervento sull'orario di lavoro. Le fonti eteronome.

Nell'ordinamento tedesco, sul concreto assetto dell'orario di lavoro influiscono fonti di diversa origine: leggi ordinarie, contratti collettivi, accordi di codeterminazione, nonché il contratto di lavoro individuale.

Sul versante legislativo, attualmente, la materia dell'orario è regolata dall'*Arbeitszeitrechtsgesetz (ArbZRG)* approvata il 1° giugno 1994. Ques'ultima, ispirandosi in gran parte ai principi della direttiva CEE n. 93/104 (3), si prefigge esplicitamente lo scopo di « garantire la sicurezza e la tutela dei lavoratori sui luoghi di lavoro, migliorare la cornice di riferimento dell'orario flessibile » nonché « garantire il riposo domenicale e durante le altre festività statali » (art. 1). Al fine di perseguire tali obiettivi la legge stabilisce alcuni principi fondamentali che, schematicamente, possono essere così individuati:

— il limite dell'orario giornaliero è fissato in otto ore, da calcolarsi non già in relazione alla singola giornata lavorativa, bensì quale orario medio su un periodo di 6 mesi o 24 settimane (art. 3). In tal modo viene istituzionalizzato il c.d. orario multiperiodale su base semestrale, ma alla contrattazione collettiva è riconosciuto il potere di prolungare il periodo di compensazione fino ad un anno (sul punto Zachert U., 1995b, p. 118; Buschmann R., Ulber J., 1994, p. 58);

— il limite massimo giornaliero complessivo è fissato in 10 ore (art. 3); tuttavia, sia la contrattazione collettiva sia gli accordi di codeterminazione possono autorizzarne il superamento per un massimo di 60 giorni all'anno;

— la durata minima del riposo giornaliero è fissata, inderogabilmente, in undici ore consecutive (art. 4); di conseguenza, la singola giornata lavorativa può essere prolungata fino a 13 ore, previa autorizzazione del contratto collettivo o dell'accordo di codeterminazione;

— non è prevista alcuna maggiorazione retributiva per il lavoro straordinario; anzi, in conseguenza della istituzionalizzazione dell'orario multiperiodale, tale figura scompare come istituto di fonte legislativa;

— il periodo di pausa è stabilito nella misura di 30 minuti, se l'orario giornaliero supera le 6 ore; se invece si superano le 9 ore, la pausa non potrà essere inferiore a 45 minuti (art. 5);

— è inoltre sancito il principio del divieto di lavoro domenicale e festivo dalle ore 0 alle 24 (art. 9); tuttavia, tale divieto può essere derogato dalla contrattazione collettiva, oppure in

(3) Sul punto cfr. Zmarzlik J., 1994, p. 1083, il quale rileva che la legge tedesca sull'orario adempie l'obbligo comunitario con disposizioni molto flessibili, che si collocano ai limiti di quanto consentito dalla direttiva; sul punto cfr. anche Ichino P., 1998, 161.

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco

Giorgio Bolego

forza di una autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, nonché in ben 16 ipotesi previste dalla stessa legge (art. 10).

Come è facile constatare, la legge tedesca sull'orario di lavoro si presenta scarsamente restrittiva ed offre ampie possibilità di flessibilizzazione della durata del lavoro. Le uniche disposizioni inderogabili riguardano, infatti, il riposo giornaliero (che non può essere inferiore alle 11 ore) e le pause intermedie (la cui durata minima varia dai 30 ai 45 minuti). Tuttavia, nel rispetto di tali limiti inderogabili, sia le parti sociali sia quelle aziendali possono modulare l'orario di lavoro in modo estremamente flessibile soprattutto perché, in sede di determinazione dei limiti massimi, non viene presa in considerazione la durata della singola giornata di lavoro, ma la media dell'orario nell'arco di un periodo plurisettimanale (Zmarzlik J., 1994, p. 1084).

Si deve inoltre precisare che l'*ArbZRG* del 1994 disciplina la durata della prestazione lavorativa in relazione al rapporto di lavoro normale (*Normalarbeitsverhältnis*), cioè a tempo pieno, stabile e socialmente garantito (Buschmann R., Ulber J., 1994, p. 93; Altona H., 1989, p. 278). Tuttavia, ulteriori ipotesi di flessibilizzazione della durata della prestazione lavorativa sono possibili mediante la conclusione dei cd. « contratti atipici », la cui disciplina essenziale è dettata dall'art. 1 della legge sulla promozione dell'occupazione (*Beschäftigungsvörderungsgesetz=BeschFG*) del 1985 (4).

Tale legge, anzitutto, riconosce la possibilità di concludere contratti a tempo parziale, nei quali « il normale orario di lavoro settimanale è inferiore a quello dei lavoratori ad essi comparabili occupati a tempo pieno nell'azienda ». Al riguardo, il § 2, comma 2, stabilisce che « il datore di lavoro non può trattare un lavoratore a tempo parziale in maniera diversa rispetto a un lavoratore a tempo pieno a meno che reali motivi giustificano un trattamento differenziato » (5). Peraltro, nonostante l'affermazione di tale principio, occorre sottolineare che il trattamento del lavoratore a tempo parziale risulta profondamente diverso rispetto a quello a tempo pieno; basti pensare che i *part-timers* hanno minori possibilità di carriera e che qualora siano vincolati ad un orario inferiore alle 15 ore settimanali (c.d. *geringfügig Beschäftigte*=occupazione insignificante, secondo la definizione di Buschmann R., Ulber J., 1989, p. 175) non sono neppure coperti dall'assicurazione sociale (§ 8 *Sozialgesetzbuch IV*).

Un'ulteriore forma di flessibilizzazione dell'orario prevista dalla legge è poi rappresentata dalla c.d. clausola di *Kapovaz* (*Kapazitätsorientierte Arbeitszeitvereinbarungen*), disciplinata all'art. 1, § 4 *BeschFG*. Si tratta di una clausola speciale del contratto di lavoro a tempo parziale, che attribuisce al datore di lavoro la facoltà di richiedere l'esecuzione della prestazione durante i periodi in cui ne ha effettivamente bisogno, determinando unilateralmente l'*an* e il *quantum* del tempo di lavoro, in funzione delle proprie esigenze (Frey S., 1985, p. 58; Altona H., 1989, p. 283; Zachert U., 1995, p. 102; Linnenkohl, Rauschenberg, 1996, p. 123). Tuttavia, al fine di contenere gli abusi nell'utilizzazione di tale strumento contrattuale la *BeschFG* ha introdotto tre limitazioni fondamentali: a) nella clausola di *Kapovaz* deve essere specificamente prefissata la durata dell'orario di lavoro; in caso contrario esso è fissato in 10 ore settimanali (art. 1, § 4, comma 1); b) il lavoratore è tenuto a fornire la prestazione solo se il datore gli abbia comunicato con almeno 4 giorni d'anticipo il suo orario di lavoro (comma 2); c) l'impegno lavorativo non può essere inferiore a tre ore, in caso contrario il datore di lavoro dovrà comunque corrispondere la retribuzione relativa a tale periodo minimo (comma 3).

Nonostante le descritte limitazioni la clausola di *Kapovaz* permette di raggiungere il massimo grado di flessibilizzazione dell'orario: il datore può infatti fruire della prestazione lavorativa in modo variabile e cioè per il tempo di volta in volta strettamente necessario al perseguimento dei propri scopi (Buschmann R., Ulber J., 1989, p. 163; Linnenkohl, Rauschenberg, 1996, p. 121). Per il lavoratore, invece, si tratta di una particolare forma di lavoro *part-time* che non offre alcuna garanzia e non consente alcuna programmazione della vita privata (Zachert U., 1995b, p. 103).

Come è facile notare il formante legislativo, sia per quanto riguarda il rapporto a tempo pieno che quello a tempo parziale, non fornisce certo una regolamentazione esaustiva dell'orario di lavoro, ma si limita piuttosto a stabilire regole minime ed essenziali volte ad

note

(4) La traduzione in italiano della *BeschFG* è pubblicata in *RIDL*, 1985, III, p. 130 e ss. Per un primo commento, cfr. Däubler W., 1985, p. 528 e ss.

(5) Si è comunque osservato che, tale disposizione non ha introdotto nulla di nuovo poiché tale principio era già stato elaborato da anni dalla giurisprudenza. Sul punto cfr. Düttmann, Hinrichs, Kehrmann, Oberhofer 1985, p. 71.

evitare i più gravi abusi da parte del datore di lavoro. Molto più penetrante ed incisiva risulta invece la disciplina prevista dalle fonti concordate sia dalle parti sociali che da quelle aziendali.

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco
Giorgio Bolego

4. *Segue: le fonti autonome.*

Nella RFT, infatti, la regolamentazione dell'orario di lavoro è affidata, in gran parte, all'attività negoziale delle parti sociali e quindi alle fonti normative autonome (Schaub G., 1996, p. 1012; Däubler W., 1995, p. 158).

Nell'ordinamento tedesco il sistema delle fonti autonome, pur presentandosi estremamente articolato e complesso, è contraddistinto da un alto grado di istituzionalizzazione e trova nella legge sul contratto collettivo (*Tarifvertragsgesetz= TVG*) una compiuta regolamentazione. Il § 2, c. 1, *TVG*, nell'individuare i soggetti abilitati alla contrattazione, stabilisce che dal lato dei lavoratori la legittimazione alla conclusione di contratti collettivi spetta esclusivamente al sindacato; dal lato dei datori di lavoro, invece, essa spetta sia alle associazioni imprenditoriali che ai singoli datori di lavoro. Ne consegue la fondamentale distinzione tra *Verbandstarifvertrag* (contratto collettivo di categoria) concluso tra le federazioni sindacali di un settore e le corrispondenti associazioni datoriali, e *Unternehmenstarifvertrag* (contratto aziendale), concluso tra il singolo datore di lavoro e l'organizzazione sindacale aziendale. Entrambi hanno un'efficacia soggettiva limitata agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e al rispettivo ambito territoriale di competenza (§ 3, co. 1 e 2, *TVG*).

Tuttavia, in relazione alla disciplina dell'orario, sul piano contrattuale assumono rilevanza quasi esclusivamente i contratti nazionali poiché, a livello aziendale, tale istituto non viene disciplinato mediante contratti collettivi, ma piuttosto attraverso accordi di codeterminazione conclusi tra datore di lavoro e *Betriebsrat* (Consiglio aziendale), il quale non è un organo del sindacato in azienda, ma un organismo eletto direttamente dai lavoratori in tutte le imprese con più di 5 dipendenti (§ 1 *Betriebsverfassungsgesetz = BetrVG*).

Gli accordi di codeterminazione si collocano in una posizione gerarchicamente sottordinata rispetto ai contratti collettivi. Infatti, il § 77, comma 3, della legge sulla costituzione aziendale (*BetrVG*), stabilisce che « le condizioni di lavoro, che sono già regolate o sono usualmente regolate mediante il contratto collettivo, non possono formare oggetto di un accordo aziendale ». Peraltro, la stessa norma prevede che tale regola può essere superata nell'ipotesi in cui sia lo stesso contratto collettivo a consentire « espressamente la stipulazione di accordi di codeterminazione integrativi » (c.d. clausola di apertura).

In assenza di clausole di apertura dei contratti collettivi, la competenza degli accordi di codeterminazione in materia di orario si ricava unicamente dal § 87, comma 1, n. 2 e 3, *BetrVG*, il quale sancisce il principio secondo cui il consiglio aziendale « in quanto non esista alcuna disposizione di legge o di contratto collettivo » ha diritto di codeterminazione (*Mitbestimmungsrecht*) su « l'inizio e la cessazione dell'orario di lavoro giornaliero, inclusi i riposi, nonché la ripartizione dell'orario di lavoro nei singoli giorni della settimana » e sulla « temporanea riduzione o temporaneo prolungamento dell'orario di lavoro solitamente osservato nell'azienda ».

Oggetto di codeterminazione non è dunque la disciplina complessiva dell'orario di lavoro, ma soltanto la determinazione dell'inizio e della fine dell'orario giornaliero. Per questo motivo la dottrina tedesca (Gutzeit M., 1996, 106; Richardi R., 1994, 595) tende a sottolineare che gli accordi di codeterminazione non stabiliscono la durata della prestazione (*die Dauer*), ma piuttosto la sua distribuzione (*die Lage*) nei singoli periodi di riferimento. Tuttavia, la giurisprudenza non ha mancato di affermare che le disposizioni in essi contenute concorrono a determinare l'orario giornaliero relativo al singolo contesto aziendale poiché, di fatto, la durata della giornata lavorativa deriva, inevitabilmente, dal momento iniziale e da quello finale (6).

Ai sensi del § 87 *BetrVG*, alla codeterminazione tra consiglio aziendale e datore di lavoro spetta inoltre il potere di determinare la durata dei periodi di pausa, nonché la distribuzione dell'orario nei singoli giorni della settimana. La giurisprudenza ha inoltre affermato che il diritto di codeterminazione sussiste anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro voglia

(6) In tal senso BAG 13 ottobre 1987 e 28 settembre 1988, in AP, n. 2, § 87 *BetrVG*, 1972, Arbeitszeit.

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco
Giorgio Bolego

programmare una nuova ripartizione delle ore lavorative per dare attuazione ad un contratto collettivo che abbia introdotto una riduzione dell'orario di lavoro (7). Gli accordi di codeterminazione, insomma, svolgono un ruolo di centrale importanza nella determinazione del concreto orario aziendale, consentendo ai lavoratori di partecipare, mediante loro rappresentanti, alla determinazione delle modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e, di conseguenza, all'organizzazione della propria vita privata (Hümmerich, 1996, p. 1183).

5. La contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro.

Esaminando gli strumenti di intervento sull'orario di lavoro si è avuto modo di sottolineare la centrale importanza rivestita dalla contrattazione collettiva. Quest'ultima, nella sua evoluzione storica, è stata caratterizzata da molteplici contenuti e finalità ricollegabili al perseguimento di diversi obiettivi: la tutela delle condizioni di lavoro, l'ampliamento del tempo libero, l'esigenza di introdurre strategie volte a combattere, o quantomeno contenere, il fenomeno della disoccupazione. A tali finalità sono conseguite tecniche di intervento differenziate, che hanno inciso sulla durata della prestazione lavorativa in modo diverso a seconda delle stagioni dell'attività sindacale.

Peraltro, la strategia contrattuale volta alla riduzione della durata della prestazione lavorativa, in funzione di tutela delle condizioni di lavoro, può considerarsi esaurita con la fissazione dell'orario di lavoro normale in 40 ore settimanali realizzata sul finire degli anni sessanta (Schweibert U., 1995, p. 32). Tale orario, infatti, consente di dare il giusto equilibrio alle molteplici esigenze di lavoro, di vita e di riposo (Negt O., 1988, p. 73); di conseguenza, una volta raggiunto tale obiettivo, l'ulteriore riduzione dell'orario è stata rivendicata al fine di redistribuire il lavoro esistente, in una situazione in cui il pericolo maggiore era costituito da elevati tassi di disoccupazione cui non si riusciva a far fronte in modo diverso (Schauer M., 1995, p. 65).

In forza di tale considerazione l'*IG-Metall*, il potente sindacato dei metalmeccanici tedeschi e soggetto trainante del processo di riduzione dell'orario di lavoro in Germania, ha rivendicato la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore; ma il perseguimento di tale obiettivo si è rivelato estremamente difficoltoso ed è stato raggiunto con gradualità, attraverso il passaggio per tappe diverse.

La prima è rappresentata dalla sottoscrizione del c.d. *Leber Kompromiß* del 1984, un contratto collettivo di natura compromissoria che ha chiuso « la maggior vertenza sindacale della Rft » (Zachert U., 1995b, p. 115; Bosch, 1986, p. 40). Con tale contratto collettivo l'orario di lavoro è stato ridotto a 38,5 ore settimanali ma, al contempo, è stata riconosciuta alla negoziazione decentrata la possibilità di introdurre orari differenziati sia in relazione a singoli lavoratori, sia in relazione a gruppi di essi. In particolare, agli accordi di codeterminazione è stata riconosciuta la possibilità di stabilire orari differenziati, variabili tra le 37 e le 40 ore, purché la media delle 38,5 ore settimanali fosse rispettata quale orario medio annuale del singolo lavoratore, oppure quale orario medio calcolato su un gruppo predeterminato di lavoratori (8).

Si è quindi affermato che con il compromesso *Leber*, la parte datoriale ha si acconsentito ad una riduzione dell'orario di lavoro ma, quale contropartita, ha richiesto spazi negoziali per una maggior flessibilizzazione dello stesso, al fine di adeguare l'impiego del personale alle oscillazioni delle commesse aziendali (Zachert U., 1995b, p. 116). Per questa ragione, il *Leber Kompromiß* viene considerato il momento di svolta delle politiche sindacali in materia di orario poiché, di fatto, ha introdotto quel modello scambistico tra riduzione e flessibilizzazione dell'orario che ha rappresentato la direttrice di fondo delle politiche contrattuali degli anni successivi (Richardt R., 1994, p. 593; Gutzeit M., 1996, p. 107; Bosch, 1986, p. 51).

Infatti, a partire dalla seconda metà degli anni ottanta, le manovre sugli orari sono state caratterizzate, ed in un certo senso condizionate, dalla ricerca di soluzioni combinate tra riduzione e flessibilizzazione dell'orario, le quali hanno contribuito in modo determinante

note

(7) In tal senso, BAG, 21 dicembre 1982, in AP, n. 9, § 87 BetrVG 1972, Arbeitszeit; BAG 15 dicembre 1992, in DB, 1993, 872.

(8) In tal modo si sarebbe dovuta realizzare l'opportunità di consentire ai lavoratori specializzati di lavorare più a lungo purché l'orario medio, calcolato su tutti i lavoratori, rimanesse di 38,5 ore settimanali; sul punto Richardt R., 1994, p. 594; Zachert U., 1995b, p. 115.

all'affermazione di moduli d'orario diversificati e flessibili. Così, nei primi anni novanta, nell'ambito di una fase contrattuale impemata sulla ulteriore riduzione dell'orario settimanale, le parti sociali hanno concordato una riduzione progressiva dell'orario di lavoro: 36 ore, a partire dal 1° aprile 1993; 35 ore, dopo il 1° ottobre 1995. Al contempo, il sistema dell'orario differenziato per gruppi di lavoratori, introdotto dal compromesso *Leber*, è stato sostituito da una tecnica di flessibilizzazione completamente nuova: pur essendo previsto un orario contrattuale di 35 ore settimanali, al datore di lavoro è stato riconosciuto il potere di pattuire un orario più lungo (dalle 36 alle 40 ore), ma soltanto con una quota predeterminata di lavoratori variabile dal 13 al 18% degli occupati (sul punto Zachert U., 1995, p. 307; Richardi R., 1995, p. 593). Come è stato rilevato, il connotato specifico di tale soluzione è rappresentato dal fatto che l'iniziativa per la differenziazione dell'orario può partire sia dal lavoratore che dal datore di lavoro; tuttavia, la scelta dei dipendenti con i quali concordare l'orario superiore spetta esclusivamente al datore di lavoro; inoltre, il prolungamento dell'orario viene pattuito direttamente con il singolo dipendente in sede di contrattazione individuale. Al Consiglio aziendale non è stato riconosciuto nessun potere negoziale, nè in relazione alla scelta dei lavoratori, nè in relazione alla determinazione del contenuto dei contratti individuali. L'organismo di rappresentanza dei lavoratori in azienda, infatti, vanta soltanto un diritto di informazione, a cadenza trimestrale, per quanto riguarda numero e contenuto dei contratti individuali derogatori conclusi (Danne, 1997, p. 266).

Anche questa modalità di flessibilizzazione dell'orario è stata però superata in seguito alla conclusione del contratto collettivo di Hannover del 10 marzo 1994. Quest'ultimo, infatti, ha confermato le 35 ore settimanali ma, al contempo, ha modificato le modalità di flessibilizzazione fissando il principio secondo cui l'orario contrattuale deve essere rispettato quale orario medio su base annuale. In tal modo, il periodo di compensazione è stato prolungato da 6 a 12 mesi ed è stata esclusa qualsiasi maggiorazione retributiva per lo straordinario contrattuale. Tale contratto collettivo ha inoltre stabilito che qualora il lavoratore abbia superato l'orario medio annuale non potrà chiedere un riposo compensativo, ma avrà diritto soltanto al compenso in denaro. Infine esso ha introdotto il principio secondo cui, in caso di crisi aziendale, datore di lavoro e *Betriebsrat* possono concordare una riduzione dell'orario fino a 30 ore settimanali, con corrispondente diminuzione della retribuzione.

Diverse si sono rivelate le scelte contrattuali operate nell'ambito del settore tessile e dell'abbigliamento. In tale settore, nel periodo 1993-1996 sono andati perduti circa 100.000 posti di lavoro; di conseguenza, nell'ultima tornata contrattuale le organizzazioni sindacali hanno tenuto conto soprattutto dei problemi occupazionali e di riqualificazione professionale. Muovendo dalla considerazione che tali problemi possono essere gestiti più facilmente a livello aziendale, le parti sociali si sono limitate a pattuire clausole sull'orario di lavoro annuale, lasciando ad imprese e lavoratori ampi spazi di auto determinazione per quanto riguarda sia l'orario settimanale che quello giornaliero. Il contratto collettivo del 18 marzo 1996 (9) prevede, infatti, che in sede di contrattazione aziendale è possibile stabilire un aumento o una riduzione dell'orario annuale pari al 6,75% (circa 130 ore). Si è inoltre stabilito che per tutta la durata del contratto i lavoratori non possono dimettersi per ragioni inerenti all'aumento o alla riduzione dell'orario di lavoro. Infine, al fine di incrementare la competitività, le organizzazioni sindacali hanno autorizzato lo svolgimento del lavoro domenicale nell'ambito di singoli reparti ed hanno riconosciuto ai lavoratori la possibilità di farsi accreditare sul "conto ore" personale il lavoro straordinario eventualmente effettuato.

6. La codeterminazione dell'orario di lavoro a livello aziendale.

Come è facile notare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, i contratti collettivi nazionali prevedono clausole molto elastiche. Essi, in sostanza, tendono a fissare limiti massimi settimanali o annuali di durata della prestazione lavorativa delegando agli accordi di codeterminazione, e talvolta anche ai contratti individuali, il potere di determinare la concreta distribuzione degli orari nei singoli periodi di riferimento (Gutzeit M., 1996, p. 108). Ne consegue un decentramento ed una forte diversificazione delle modalità organizzative dell'orario di lavoro che rappresentano gli aspetti più innovativi del modello tedesco.

(9) Pubblicato in NZA, 1996, p. 749.

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco
 Giorgio Bolego

Infatti, se è vero che fino a qualche anno fa i sindacati tedeschi prediligevano soluzioni unitarie, atte a garantire una maggior trasparenza e uniformità nella determinazione degli orari (Drumm H.J., 1992, p. 65), attualmente sono le stesse organizzazioni sindacali a richiedere l'utilizzazione degli spazi di flessibilità offerti dalla legge e dai contratti collettivi. Ciò avviene per due diverse ragioni: da un lato, perché esiste la consapevolezza che l'orario flessibile consente all'impresa un recupero di competitività e quindi, in molti casi, rappresenta l'unica alternativa ai licenziamenti di massa; dall'altro, perché l'individualizzazione degli orari è ormai entrata a far parte delle strategie sindacali (Seifert N., 1993, p. 123; J. Göbel, 1994, p. 841 e ss.).

Pertanto, la flessibilizzazione dell'orario di lavoro viene attuata soprattutto a livello aziendale grazie all'intervento decisivo del *Betriebsrat*, il quale esercitando i poteri attribuiti sia dalla legge sulla codeterminazione aziendale, sia dai contratti collettivi mediante le clausole di apertura, incide in misura determinante sulle concrete modalità temporali della prestazione lavorativa. Infatti, esercitando il potere di fissazione dell'inizio e della fine della giornata lavorativa, previsto dal § 87, n. 3, *BetrVG*, la codeterminazione aziendale rappresenta la vera artefice della flessibilizzazione dell'orario, ed è proprio grazie a tale istituto che sono stati introdotti i moduli di orario più innovativi (Gutzeit M., 1995, p. 106; Richardi R., 1994, p. 593; Däubler W., Kittner M., Klebe T., Schneider W., 1994, p. 1287).

6.1. L'orario scorrevole (*gleitende Arbeitszeit*).

Tra i modelli di orario flessibile di origine contrattuale più diffusi particolare interesse suscita, anzitutto, il c.d. orario scorrevole (*gleitende Arbeitszeit*), il quale consente una vera e propria individualizzazione delle modalità temporali della prestazione, riconoscendo al lavoratore la possibilità di decidere, autonomamente e giorno per giorno, il momento iniziale e finale della giornata lavorativa (Buschmann R., Ulber J., 1989, p. 122).

Per comprendere il funzionamento di tale modalità organizzativa dell'orario occorre distinguere tre diversi concetti. Il primo è rappresentato dal *Kernzeit* (nucleo di orario fisso) che costituisce lo spazio temporale durante il quale tutti i lavoratori debbono essere contemporaneamente presenti sul posto di lavoro; il secondo è rappresentato dal *Gleitzeitspanne* (spazio temporale di scorrimento), costituito dalla parte di orario che il singolo lavoratore può autodeterminare; il terzo è rappresentato dal *Rahmenarbeitszeit* (orario cornice) che stabilisce i limiti massimi all'interno dei quali il lavoratore può anticipare l'entrata o posticipare l'uscita dal luogo di lavoro. A seconda del modo in cui vengono combinati questi tre elementi tipici, l'orario scorrevole può assumere due diverse forme di manifestazione. La prima è costituita dalla c.d. "*Gleitzeit semplice*" che si verifica allorché il lavoratore è legittimato soltanto a determinare il momento iniziale della giornata lavorativa ma, al contempo, è obbligato ad eseguire la prestazione per l'intero orario giornaliero (Buschmann R., Ulber J., 1989, p. 121). In tale ipotesi la destandardizzazione dell'orario riguarda unicamente la collocazione temporale della prestazione nell'ambito della singola giornata poiché, essendo il lavoratore tenuto al rispetto dell'intero orario giornaliero, il momento finale della prestazione dipenderà esclusivamente dal suo momento iniziale.

La seconda modalità è rappresentata dalla c.d. "*Gleitzeit qualificata*" ed è configurabile allorché il lavoratore è libero di determinare non solo il momento iniziale della prestazione ma anche la durata della singola giornata lavorativa. In tale ipotesi il *Kernzeit* rappresenta l'orario minimo giornaliero che il lavoratore deve obbligatoriamente rispettare ma, al contempo, egli potrà decidere di prolungare la giornata lavorativa, seppur nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla legge (10 ore al giorno e 48 settimanali).

È agevole dunque constatare che la *Gleitzeit semplice* consente un mero scorrimento (per anticipazione o posticipazione) dell'orario di lavoro; essa incide soltanto sulla collocazione temporale della prestazione, la cui durata giornaliera rimane invariata e corrisponde all'orario normale. Nell'ipotesi della *Gleitzeit qualificata*, invece, il lavoratore può modificare la durata della prestazione, prolungando l'orario in una singola giornata e riducendolo in quella successiva (Frey S., 1985, p. 147).

Le regole descritte rappresentano la disciplina di base dell'istituto, la quale trova specificazione in sede di accordo tra consiglio aziendale e imprenditore. L'accordo di codeterminazione, infatti, stabilisce sia la durata, sia la collocazione temporale del *Kernarbeitszeit*; inoltre, rappresenta il presupposto necessario per l'introduzione della *Gleitzeit qualificata*.

6.1.1. Segue: l'orario scorrevole nella prassi aziendale.

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco
Giorgio Bolego

L'orario scorrevole opera da alcuni decenni nelle aziende tedesche. Una delle prime imprese che ha adottato tale modello è rappresentata dalla Hewlett Packard di Böblingen, la filiale tedesca della multinazionale informatica americana. In codesta impresa, già sul finire degli anni sessanta, i lavoratori potevano scegliere di iniziare la giornata lavorativa tra le 6.30 e le 8.30 per finire otto ore dopo, tra le 15.30 e le 17.30. Erano inoltre previste delle "ore bonus": ogni 5 ore di straordinario il lavoratore aveva diritto, oltre alla maggiorazione salariale, ad un'ora di permesso retribuito fruibile immediatamente dopo la maturazione, oppure cumulato con altre ore al fine di godere di un'intera giornata di riposo. Tuttavia, a partire dalla seconda metà degli anni ottanta, la progressiva riduzione degli orari contrattuali ha portato l'impresa a ricercare soluzioni che potessero tener conto di tali cambiamenti. Così, nel 1985, a fronte di un orario contrattuale pari a 7,4 ore giornaliere (e 35 settimanali) si è concordato di mantenere inalterate le otto ore giornaliere e di compensare il prolungamento della giornata lavorativa rispetto all'orario contrattuale (pari a 36 minuti) con 18 giorni di riposo all'anno che il lavoratore può utilizzare a sua discrezione, compatibilmente con le esigenze dell'azienda. L'aspetto più interessante di questa soluzione è che non esiste alcun limite all'impiego delle ore "risparmiate"; esse, infatti, possono essere cumulate durante l'intera vita lavorativa e, quindi, possono essere utilizzate anche per anticipare l'età del pensionamento (Cappellari R., 1994, p. 22). Si tratta di un modello estremamente interessante che soddisfa gli interessi di entrambe le parti del rapporto di lavoro poiché, da un lato, consente ai lavoratori di disporre di un credito di tempo utilizzabile negli eventuali momenti di bisogno; dall'altro, permette all'impresa di posticipare il pagamento di una parte della prestazione lavorativa, ottenendo una sorta di finanziamento privo di costi (in tal senso Cappellari R., 1994, p. 24).

Alla C.A. Weidmüller di Detmold, invece, l'orario di lavoro flessibile è stato adottato al fine di responsabilizzare i lavoratori e renderli maggiormente partecipi alla realizzazione degli obiettivi dell'impresa (Hartwig S., 1991, p. 12). Nel 1991 è stato introdotto il modello della *Gleitzeit* qualificata abbinato al conto corrente ore nel quale il lavoratore può accumulare le ore lavorate in più o in meno nel limite di 16 ore mensili. Al conto corrente ore è stato inoltre affiancato un "libretto di risparmio" nel quale confluiscono i crediti o i debiti di tempo che superano le 16 ore mensili. Le ore di lavoro accumulate in tale libretto di risparmio possono essere utilizzate in qualsiasi momento purché con un preavviso di almeno sei settimane. L'accordo aziendale prevede inoltre che in caso di crisi aziendale temporanea, dovuta ad esempio ad un calo delle commesse, la direzione, previo accordo con il *Betriebsrat*, può consigliare l'utilizzazione del tempo risparmiato per evitare di dover ricorrere ad altre misure di emergenza.

Nella stessa impresa sono state inoltre adottate misure volte alla flessibilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale. Tra queste, particolarmente interessante risulta l'introduzione del c.d. "turno delle madri di famiglia": si tratta di rapporti *part-time* di 20 ore settimanali, da calcolarsi come orario medio su un periodo di compensazione di un mese, in forza dei quali la lavoratrice può decidere di prestare la propria attività tra le ore 16.00 e le 21.30.

L'orario flessibile è stato adottato anche alla BMW di Regensburg ove lavorano circa 18.000 dipendenti il cui orario si articola su circa 200 modelli diversi. In tale azienda, appartenente al settore metalmeccanico, l'orario normale è fissato in 35 ore settimanali distribuite su 5 giorni di 7 ore ciascuno. I lavoratori possono comunque fruire della *Gleitzeit* semplice e, in particolare, possono collocare la prestazione lavorativa nell'ambito di un orario cornice che va dalle 6.30 alle 18.00, pur essendo obbligati a rispettare un orario fisso dalle 8.30 alle 14.30. Essi hanno inoltre diritto ad una pausa obbligatoria di almeno 30 minuti dopo 4,5 ore di lavoro consecutive. A Tale modello di orario normale si affiancano inoltre numerosissimi moduli di *part-time* flessibile nonché rapporti di lavoro in coppia (*job sharing*).

Estremamente interessante si presenta inoltre l'organizzazione dell'orario di lavoro dei turnisti. Al riguardo, si deve precisare che l'impresa lavora 18 ore giornaliere per 6 giorni alla settimana. Tale orario aziendale viene coperto da tre squadre di lavoratori vincolate a turni avvicendati su base trisettimanale, come indicato nella seguente tabella:

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco
Giorgio Bolego

turno	L M M G V S D	L M M G V S D	L M M G V S D
diurno	A A C C C C	C C B B B B	B B A A A A
notturno	B B B B A A	A A A A C C	C C C C B B
	I. settimana	2. settimana	3. settimana

Ciascun lavoratore (A, B, C) presta la propria attività per 9 ore giornaliere ed è obbligato a lavorare due sabati su tre; tuttavia, tale sacrificio è compensato dal fatto che ogni 3 settimane può godere di un riposo lungo, pari a 5 giorni. Proprio per quest'ultimo motivo è stato approvato e visto con favore dal 90% del turnisti (Linnenkohl, Rauschenberg, 1996, p. 18).

Alla Bayer di Leverkusen, filiale della nota industria farmaceutica, la disciplina concordata dell'orario di lavoro è considerata una "intelligente politica del personale"; tuttavia, la riorganizzazione dell'orario di lavoro e l'introduzione di forme di flessibilità sono una conseguenza della riduzione dell'orario contrattuale. Infatti, nel 1996 l'orario normale è stato ridotto a 37,5 ore settimanali, ma l'impresa ha voluto mantenere un periodo di funzionamento degli impianti pari a 40 ore. Di conseguenza, per compensare le ore lavorate in più rispetto all'orario contrattuale si è deciso di riconoscere 116 ore di permesso che i lavoratori possono gestire in assoluta autonomia. Tale monte ore, infatti, può essere utilizzato per prolungare le ferie, oppure può essere ripartito in più giorni di riposo da utilizzare in caso di bisogno.

Si deve inoltre osservare che alla Bayer, in sede di determinazione dell'orario, particolare importanza hanno assunto le esigenze di natura familiare dei lavoratori. Si è quindi stabilito che i dipendenti possono lasciare il lavoro per un periodo massimo di sette anni dalla nascita di un figlio, pur conservando il diritto al posto di lavoro; tale periodo — durante il quale è possibile seguire corsi di aggiornamento organizzati dall'azienda — può essere suddiviso tra padre e madre qualora risultino entrambi dipendenti dell'impresa farmaceutica. Permessi non retribuiti sono inoltre previsti nei casi in cui si renda necessario accudire familiari ammalati o anziani; per tali ipotesi le offerte vanno dai permessi occasionali, allo spostamento di orari o turni, al lavoro a *part-time*, fino a periodi di congedo non retribuito.

Estremamente interessante si presenta infine la soluzione adottata alla Mettler Toledo di Albstadt, industria produttrice di bilance di alta precisione appartenente al colosso farmaceutico Ciba-Geigy. In tale azienda le peculiari modalità di organizzative dell'orario derivano dal fatto che al suo interno i lavoratori non operano "a catena"; anzi, ciascun lavoratore svolge la propria attività in modo autonomo, procedendo individualmente al confezionamento dell'intero prodotto, dal montaggio all'imballaggio, il che ha consentito una forte personalizzazione dell'orario.

L'orario contrattuale è fissato in 35 ore settimanali, ma può articolarsi in modo estremamente flessibile, seppur previo accordo tra direzione e Consiglio aziendale. Così, l'accordo di codeterminazione concluso nel 1994 ha stabilito che nell'ambito dell'orario di apertura dell'azienda — che va dalle 6,30 alle 19 — ciascun lavoratore può iniziare a lavorare quando vuole, purché presti la propria attività per almeno 4 ore. La durata massima della prestazione lavorativa può raggiungere le 10 ore giornaliere o le 46 settimanali; i conseguenti crediti o debiti di tempo vengono conteggiati in un "conto ore" aggiornato elettronicamente. Essi non possono superare le 72 ore e debbono essere portati in paraggio a cadenza semestrale. Si tratta di un modello di orario che genera grande soddisfazione nei lavoratori ma che, come è facile notare, può essere adottato soltanto nelle imprese in cui ciascun lavoratore può operare autonomamente, svincolato dai colleghi e dall'incalzare da ritmo produttivo degli impianti a catena.

6.1.2. Il modello "banca delle ore".

Una forma evolutiva della *Gletzeit* è rappresentata dal c.d. conto corrente ore e dalla "banca delle ore", istituti che, a livello aziendale, consentono una gestione dell'orario di lavoro molto flessibile.

Nei conti correnti ore vengono registrati i crediti ed i debiti di tempo maturati dal lavoratore rispetto all'orario normale. Essi, solitamente, svolgono una triplice funzione: 1) distribuire l'orario di lavoro in modo variabile nell'arco di un periodo di compensazione predefinito; 2)

consentire una individualizzazione dell'orario 3) realizzare i presupposti per il pensionamento anticipato.

Nelle "banche ore", invece, vengono accumulate le differenze orarie tra la durata effettiva della prestazione lavorativa e l'orario normale contrattuale; in altri termini, possono essere accreditate le ore di straordinario, quelle svolte durante il fine settimana, nei giorni festivi, nel periodo notturno, le ferie non godute nonché i riposi residui.

Le modalità di gestione di tale istituto si presentano estremamente diversificate; tuttavia, ai fini pratici, particolare importanza assume la determinazione del periodo di scadenza del conto, o meglio, lo spazio temporale entro il quale i prolungamenti e le riduzioni dell'orario di fatto rispetto a quello normale debbono essere compensate. In proposito, alcuni contratti collettivi si sono limitati a stabilire dei limiti massimi alle ore accumulabili, sancendo il principio secondo cui una volta raggiunto il tetto massimo il lavoratore è tenuto a fruire dei riposi compensativi al fine di portare il conto in pareggio. Tale limite massimo varia a seconda dei casi. Infatti, nell'industria alimentare e dolciaria ciascun lavoratore non può risparmiare più di 500 ore (corrispondenti a tre mesi lavorativi); nella regione dello Schleswig-Holstein non si può superare il tetto delle 520 (corrispondenti a circa 3 mesi lavorativi); per le aziende di trasporti privati della Sassonia, invece, è previsto un limite massimo annuale pari a 400 ore risparmiabili. Regole più specifiche in ordine al funzionamento delle "banche ore" sono comunque stabilite dagli accordi di codeterminazione. Infatti, solitamente spetta al *Betriebsrat* stabilire sia il periodo massimo di compensazione sia il limite massimo di ore accumulabili. In genere è previsto che i buoni tempo debbono essere recuperati entro un anno; tuttavia è abbastanza diffusa la clausola secondo cui i lavoratori ultracinquantenni possono prolungare il periodo di compensazione e utilizzare i buoni tempo al fine del pensionamento anticipato. Ciò si verifica alla Volkswagen, ove il conto ore è valido per dodici mesi, ma può essere prolungato nel caso in cui il lavoratore si accordi con la direzione al fine di fruire di un periodo di riposo più lungo, oppure desideri utilizzare le ore risparmiate per anticipare il pensionamento.

Alla CPC Marchezina di Heilbronn, invece è previsto che i lavoratori possano accumulare nel loro "conto corrente" fino a 500 ore (corrispondenti a 65 giorni lavorativi), le quali potranno essere utilizzate come singoli giorni di permesso retribuiti oppure potranno essere convertite in blocchi di tempo libero. Anche in tale impresa è riconosciuta ai lavoratori ultracinquantenni la possibilità di utilizzare il tempo accumulato nella "banca ore" ai fini del prepensionamento.

6.3. Job sharing e Arbeitszeitteam.

Un'altra modalità di gestione flessibile dell'orario di lavoro adottata dalle imprese tedesche è costituita dal *job sharing*. Grazie a codesta tipologia contrattuale più lavoratori, generalmente due, assumono in solido un'obbligazione di lavoro subordinato, corrispondente ad un posto di lavoro a tempo pieno, restando liberi di ripartirsi tra loro l'orario di lavoro, con il vincolo di sostituirsi reciprocamente nel caso in cui un lavoratore sia impossibilitato ad eseguire la prestazione (Buschmann R., Ulber J., 1986, p. 186).

Molto diffuso nel sistema statunitense ed inglese, il *job sharing*, in origine, non ha suscitato grande interesse in Germania. Tuttavia, già a metà degli anni ottanta, l'esigenza di incrementare i livelli occupazionali ha indotto gli esperti di organizzazione del personale a riflettere sulla possibilità di individuare nella contitolarità dell'obbligazione lavorativa un valido strumento di lotta alla disoccupazione. Attualmente il *job sharing* viene utilizzato in numerose imprese quali, ad esempio, BMW, Klöckner Moeller Gruppe, Siemens, Volkswagen, Deutsche Bank (cfr. Linnenkhol, Rauschenberg, 1996, p. 128 e ss.) le quali traggono indubbi vantaggi dall'utilizzazione di tale istituto poiché, da un lato, consente l'utilizzazione di un doppio patrimonio di esperienze professionali; dall'altro, offre la possibilità di utilizzare entrambi i lavoratori contemporaneamente nei momenti di punta (Buschmann R., Ulber J., 1989, p. 190).

Una forma evolutiva del *job sharing* affermatasi in Germania nel corso degli ultimi anni è rappresentata dall'*Arbeitszeitteam* (orario di lavoro di gruppo). Esso si realizza allorché l'impresa affida un determinato compito ad un gruppo di lavoratori, ai quali viene riconosciuta la libertà di determinare autonomamente, all'interno di vincoli prestabiliti, la distribuzione del tempo di lavoro. In tale ipotesi la gestione dell'orario è affidata ai componenti del gruppo; la direzione aziendale interviene soltanto se le decisioni dei lavoratori in merito

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco
Giorgio Bolego

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco
Giorgio Bolego

alla distribuzione dell'orario siano incompatibili con le esigenze dei clienti oppure se, all'interno del gruppo stesso, sorgano conflitti che impediscano di adottare una decisione. Come è stato rilevato (Cappellari R., 1994, p. 25), tale modello di auto-organizzazione dell'orario tende a promuovere la collaborazione all'interno del gruppo e la concentrazione sugli obiettivi da raggiungere. Esso dimostra che la flessibilizzazione dell'orario di lavoro può rappresentare uno strumento di gestione del personale e può contribuire a creare un clima di maggior fiducia tra lavoratore ed azienda.

7. Osservazioni conclusive.

I casi esaminati, pur evidenziando un quadro estremamente articolato e complesso, non esauriscono il panorama delle modalità organizzative dell'orario di lavoro in Germania; tuttavia, offrono alcune indicazioni importanti per comprendere le tendenze in atto in tale paese.

Innanzitutto essi dimostrano che la disciplina dell'orario di lavoro non deriva da un'unica fonte normativa ma piuttosto dal concorso di una pluralità di strumenti giuridici, di portata più o meno generale, che perseguono obiettivi diversi per ragioni altrettanto differenti. Infatti, a livello nazionale, sia la legge che la contrattazione collettiva tendono a limitare la durata massima della prestazione lavorativa, ma le ragioni del loro intervento si presentano notevolmente diverse: la prima, tende a tutelare la salute e l'integrità psico-fisica dei lavoratori, la seconda, invece, persegue il diverso obiettivo della redistribuzione del lavoro esistente. In questa prospettiva, il formante legislativo, più che stabilire i limiti massimi inderogabili di durata, delimita gli spazi di ammissibilità dell'orario flessibile sia in relazione alla durata che alla collocazione della prestazione di lavoro. La contrattazione collettiva, invece, mira ad una riduzione dell'orario effettivo, ma al contempo offre ampi margini di flessibilizzazione, se non altro al fine di colmare gli spazi temporali liberati dalla riduzione dell'orario normale. Per questa ragione la flessibilizzazione dell'orario, solitamente attuata a livello aziendale, rappresenta un fenomeno di risposta alla tendenza della sua progressiva riduzione (Schweibert U., 1995, p. 138).

Il rapporto tra le fonti di disciplina dell'orario di lavoro può allora essere figurativamente descritto come un sistema a scatole cinesi nel quale le fonti di rango superiore definiscono la cornice di riferimento all'interno della quale le fonti di rango inferiore possono legittimamente adottare misure di flessibilità. In tale contesto, infatti, gli spazi di flessibilità stabiliti dagli accordi di codeterminazione debbono rispettare quanto previsto dal contratto collettivo il quale, a sua volta, deve rispettare quanto stabilito dalle disposizioni legislative. In altri termini, il criterio gerarchico ed il principio del *favor*, che presiedono alla disciplina del rapporto tra le fonti di disciplina del contratto di lavoro, non vanno valutati in relazione al rispetto dei limiti massimi di durata della prestazione, ma piuttosto in relazione al rispetto degli spazi di flessibilità ammessi dalla fonte gerarchicamente superiore.

Di conseguenza, la struttura dell'orario di lavoro che caratterizza il singolo rapporto non viene più determinata in maniera unica ed omogenea ad opera delle fonti di portata generale (legge e contrattazione collettiva), ma piuttosto ad opera degli accordi di codeterminazione, mediante i quali vengono concordate modalità di applicazione degli orari estremamente specifiche e variabili a seconda del contesto aziendale (Göbel J., 1994, p. 843). Ciò dimostra che, nel sistema tedesco, il baricentro della regolamentazione dell'orario di lavoro si è andato gradualmente spostando dal versante eteronomo a quello autonomo con una valorizzazione progressiva delle fonti decentrate, alle quali viene affidato un compito di razionalizzazione delle modalità temporali della prestazione, al fine di soddisfare le esigenze delle singole imprese e/o dei singoli lavoratori. Compito che, come si è detto, gli accordi di codeterminazione hanno assolto fissando regole specifiche per l'utilizzazione integrata di una pluralità di modelli di orario estremamente diversificati e talvolta personalizzati (*Gleitzeit*, *part-time* flessibili, annualizzazione degli orari, banca delle ore).

Tuttavia, non si può disconoscere che tali modalità organizzative dell'orario comportano difficoltà non trascurabili implicando la necessità di conciliare le istanze di flessibilità dei lavoratori, solitamente legate ad esigenze personali, con quelle delle imprese, legate invece alle fluttuazioni cicliche del mercato. Per questa ragione, nell'ambito del sistema tedesco, un ruolo di fondamentale importanza in sede di determinazione degli orari flessibili è stato svolto dal *Betriebsrat*, il cui atteggiamento responsabile e partecipativo sulle problematiche aziendali ha rappresentato uno dei fattori decisivi per la realizzazione di una "flessibilità

positiva”, idonea cioè a rappresentare sia un’occasione di sviluppo per le imprese sia di soddisfazione per i lavoratori (Gutzeit M., 1995, p. 108).

L’ordinamento tedesco, insomma, insegna che le nuove sfide e le nuove frontiere della disciplina dell’orario di lavoro vanno affrontate e perseguite sul terreno dell’autonomia collettiva, e che soltanto la presenza di soggetti negoziali fortemente rappresentativi può contribuire costruttivamente alla soluzione dei problemi posti da mercati sempre più integrati e da esigenze dei lavoratori sempre più diversificate.

Come ben noto si tratta di uno degli aspetti in relazione ai quali si prospettano le maggiori differenze rispetto all’ordinamento italiano. Infatti, nel nostro paese, fino a quando le rappresentanze sindacali unitarie non avranno trovato la loro funzione specifica, manca una organizzazione rappresentativa dei lavoratori paragonabile al Consiglio aziendale e, conseguentemente, manca uno strumento di gestione dell’orario paragonabile all’accordo di codeterminazione.

Si deve comunque osservare che, nonostante le menzionate diversità strutturali, nell’ordinamento italiano non mancano le possibilità per una gestione flessibile dell’orario di lavoro a livello aziendale (in proposito cfr. Magnani M., 1997, p. 12 e ss.; Pinto V., 1995, p. 157 e ss.). Anzi, un’ulteriore apertura in tal senso potrebbe derivare dall’applicazione dell’art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (c.d. Pacchetto Treu). Tale disposizione infatti, oltre ad aver ridotto l’orario normale di lavoro a 40 ore settimanali, ha sancito il principio secondo cui « i contratti collettivi nazionali possono stabilire un orario inferiore e riferire l’orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all’anno ».

Al riguardo la dottrina (Scarponi S., 1998, p. 142; Lai M., 1997, p. 2721; Garofalo D., 1997, p. 2092) ha affermato che il riferimento testuale ai contratti collettivi nazionali, pur essendo ispirato all’esigenza di evitare una eccessiva frantumazione della contrattazione collettiva sull’orario di lavoro, non può precludere la possibilità di delegare dal livello nazionale a quello aziendale le modalità di regolamentazione dell’orario flessibile; è dunque evidente che proprio l’attuazione di tale disposizione da parte dei contratti collettivi potrebbe rappresentare un’occasione importante per dare al nostro sistema di regolamentazione dell’orario una corretta articolazione contrattuale, analoga a quella operante in Germania.

Strumenti e tecniche di intervento sull’orario di lavoro: il caso tedesco
Giorgio Bolego

Bibliografia

Accornero A. (1994), *Il mondo della produzione*, Bologna.

Adomeit K. (1991), *Arbeitsrecht für die 90er Jahre*, München.

Altona H. (1989), *L’articolazione dei tipi di lavoratore e delle forme d’impiego nella Germania federale*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, p. 275 e ss.

Andritzky M. (1994), *Neuer Manteltarifvertrag in der Süßwarenindustrie*, in *NZA*, p. 1069 e ss.

Basso P. (1998), *Tempi moderni orari antichi. L’orario di lavoro a fine secolo*, Milano.

Bellgardt P. (1987), *Flexible Arbeitszeitsysteme. Entwicklung und Einführung*, Heidelberg.

Buschmann R., Ulber J. (1989), *Flexibilisierung: Arbeitszeit, Beschäftigung*, Köln.

Cappellari R. (1994), *Management del tempo di lavoro*, in *Suil Org*, n. 142, p. 19 e ss.

Caruso B. (1995), *La retribuzione e l’orario di lavoro “alla corte” della flessibilità. (Le manovre sull’orario di lavoro come strumento di flessibilizzazione della retribuzione)*, in *QDLRI*, n. 17, *L’orario di lavoro*, Torino, p. 79 e ss.

Caruso B., Ricci G.C. (1994), *Sistemi e tecniche retributive*, in Caruso B., Zoli C., Zoppoli L. (a cura di), *La retribuzione*, Napoli, p. 35 e ss.

Cester C. (1995), *Lavoro e tempo libero nell’esperienza giuridica*, in *QDLRI*, n. 17, *L’orario di lavoro*, Torino, p. 9 e ss.

Cipolletta I. (1997), *In troppi non sanno guardare al futuro*, (intervista condotta da Orioli A.) in Orioli A., *Flessibilità. Il lavoro senza confini tra deregulation e 35 ore*, Milano.

D’Aloia M., Magno M. (1995), *Il tempo di lavoro*, Roma.

Däubler W. (1995), *Das Arbeitsrecht 2. Leitfaden für Arbeitnehmer*, Rowohlt.

Däubler W. (1985), *Una riforma del diritto del lavoro tedesco?*, in *RIDL*, 1, p. 528 e ss.

Däubler W., Kittner M., Klebe T., Schneider W. (1994), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentarfür die Praxis*, Köln.

De Luca Tamajo R. (1986), *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *DLRI*, p. 433 e ss.

Dietz R. (1985), *Das BeschFG und kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit*, in *AuR*, p. 386 e ss.

Strumenti e tecniche di intervento sull'orario di lavoro: il caso tedesco
Giorgio Bolego

Bibliografia

- Drumm H.J.** (1992), *Personal Wirtschaftslehre*, Berlin.
- Frey S.** (1985), *Flexible Arbeitszeit. Zeitgemasse Vertragsformen bei wechselndem betrieblichem Personalbedarf*, Verlag C.H. Beck, München.
- Garofalo D.** (1997), *Interventi sull'orario di lavoro e incentivi alla riduzione*, in *DPL*, p. 2089 e ss.
- Giulietti M.** (1996), *Il castello infranto, Volkswagen: una risposta allo sviluppo senza lavoro*, Svmservice, Bari.
- Glabrecht H., Wagner D., Zander E.** (1985), *Arbeitszeit in Wandel. Neue Formen der Arbeitszeitgestaltung*, Freiburg.
- Göbel J.** (1994), *Flexible Arbeitszeiten in Tarifvertrag und Betrieb*, in *ArbG*, p. 841 e ss.
- Gutzeit M.** (1996), *Die Mitbestimmung des Betriebsrat bei Fragen der Arbeitszeit*, in *AuS*, p. 105 e ss.
- Hartwig S.** (1991), *Flexible Arbeitszeitgestaltung am Beispiel Weidmüller*, in *Personalführung*, p. 11.
- Ichino P.** (1998), *Il tempo di lavoro nell'Unione europea. Direttiva comunitaria e tendenze degli ordinamenti nazionali*, in *RIDL*, 1, p. 161.
- Ichino P.** (1996), *Il lavoro e il mercato*, Milano.
- Lai M.** (1997), *Le implicazioni derivanti dall'abbassamento dell'orario legale a quaranta ore settimanali*, in *DPL*, p. 2721 e ss.
- Linnenkohl, Rauschenberg.** (1996), *Arbeitszeit-flexibilisierung, 140 Unternehmen und ihre Modelle*, Heidelberg.
- Negt O.** (1988), *Tempo e lavoro*, Roma.
- Neumann F.** (1990), *Arbeitszeit und Flexibilisierung*, in *NZA*, p. 961 e ss.
- Pero L.** (1998), *Politiche contrattuali e cambiamenti degli orari di lavoro*, in *LD*, p. 117 e ss.
- Ravasio B.** (1984), *La manovra sugli orari nel settore tessile*, in *QRS*, n. 108-109, p. 21 e ss.
- Richardi R.** (1994), *Die Mitbestimmung des Betriebsrat beiflexibler Arbeitszeitgestaltung*, in *NZA*, p. 593 e ss.
- Rifkin J.** (1995), *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini e Castoldi, Milano.
- Seifert N.** (1993), *Jenseits der Normalarbeitszeit*, Köln, p. 123.
- Santoro Passarelli G.** (1994), *I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto*, in *RIDL*, I, p. 269 e ss.
- Scarponi S.** (1988), *Riduzione e gestione flessibile del tempo di lavoro*, Milano.
- Scarponi S.** (1994), *La riduzione di orario tra vecchi e nuovi modelli*, in *LD*, p. 495 e ss.
- Scarponi S.** (1998), *La recente disciplina legislativa in materia di orari di lavoro: l'inizio di una riforma*, in *LD*, p. 117 e ss.
- Schaub G.** (1996), *Arbeitsrechtshandbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*, X111 ed., München.
- Schauer H.** (1995), *La lotta dei metalmeccanici tedeschi*, in *Atti del Convegno di Milano del 8 e 9 luglio 1995 sul tema Il lavoro giusto per un mondo giusto. Dalle 35 ore alla qualità del tempo di vita*, Punto Rosso, Milano, p. 57 e ss.
- Schweibert U.** (1995), *Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit durch Tarifvertrag*, Nomos, Baden-Baden.
- Seifert H.** (1993), *Jenseits der Normalarbeitszeit*, Köln.
- Thomas S.** (1995), *Internationaler Arbeitszeitvergleich; one Flexibilität nicht wettbewerbsfähig*, in *ArbG*, p. 347.
- Treu T.** (1986), *Nuove tendenze e problemi del tempo di lavoro*, in *SM*, p. 377.
- Ulber J.** (1982), *Der job sharig Vertrag*, in *BB*, p. 741 e ss.
- Zachert U.** (1995), *L'orario di lavoro nella Rft*, in *QDLRI*, p. 303.
- Zachert U.** (1995), *Lezioni di diritto del lavoro tedesco*, Trento.
- Zmarzlik J.** (1994), *Das neue Arbeitszeitgesetz*, in *DB*, p. 1082 e ss.
- Zmarzlik J.** (1996), *Arbeitszeit*, in *Arbeitsrecht-Blattei, Systematische Darstellung (AR-Blattei SD)*.

Disciplina dell'orario di lavoro in Italia

Luca Vecchi

Sommario

1. L'evoluzione del tempo di lavoro: dall'uniformità alla flessibilità. **2.** Direttiva 93/104. **2.1.** Lo stato di attuazione in Italia della Direttiva 93/104. **3.** Recenti innovazioni della disciplina legale in Italia. **3.1.** Le novità introdotte con l'approvazione dell'art. 13, l. 196/97. **4.** Recenti innovazioni nella disciplina dello straordinario. **5.** Riduzione dell'orario di lavoro in Italia: il disegno di legge sulle 35 ore.

1. L'evoluzione del tempo di lavoro: dall'uniformità alla flessibilità.

La tematica generale dell'orario di lavoro, recentemente tornata al centro di una intensa opera di ricerca e di dibattito scientifico, politico e sindacale, è da sempre tematica di grande rilievo nella definizione dei contenuti concreti di un rapporto di lavoro subordinato.

La regolamentazione legale della durata massima delle prestazioni lavorative si configurò, fin sul nascere dello sviluppo capitalista dell'inizio del secolo scorso, come uno dei prioritari contenuti disciplinari da cui presero corpo le prime legislazioni sociali protettrici della figura del lavoro subordinato in fabbrica.

Per un lungo periodo storico, che va dagli inizi dello sviluppo capitalista fino almeno alla fine degli anni Settanta, la tematica dell'orario di lavoro è stata inscindibilmente legata al tema della salute e della sicurezza del lavoratore. La ricerca di una migliore tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore è stata dunque la finalità prioritaria e dominante che ha accompagnato per una lunga fase sia l'evoluzione delle politiche legislative sia pure di quelle contrattuali.

Dal punto di vista strettamente giuridico, il riferimento al tempo ha giocato, sul piano storico, un ruolo significativo sia a livello individuale sia a livello collettivo.

Sul piano individuale, il tempo ha rappresentato, e per tanti versi rappresenta ancora, la tecnica principale di misurazione quali-quantitativa della prestazione di lavoro subordinato. La quantificazione dei contenuti retributivi, il potere dell'imprenditore sulla vita del lavoratore, e più in generale il grado di intensità della subordinazione, risultano dunque decisamente condizionati dai caratteri dell'elemento temporale.

Nella sua dimensione collettiva, la disciplina del tempo di lavoro ha rappresentato un potente strumento di coesione e solidarietà interna al movimento dei lavoratori, in virtù della propria particolare inclinazione a favorire il nascere di condizioni di maggiore eguaglianza e uniformità nelle reali condizioni di lavoro in fabbrica.

La struttura degli assetti produttivi e in particolare le tipologie dell'organizzazione del lavoro hanno da sempre condizionato il modo in cui sia gli strumenti contrattuali sia quelli legali hanno affrontato il tema della regolamentazione degli orari di lavoro.

A partire dall'immediato Secondo Dopoguerra fino almeno alla fine degli anni Settanta, il paradigma più diffuso relativo alla organizzazione del tempo di lavoro ha risposto a esigenze di forte standardizzazione.

Disciplina dell'orario di lavoro in Italia
Luca Vecchi

La durata del tempo quotidiano e settimanale di lavoro era tendenzialmente uniforme nella maggioranza delle categorie produttive. Alla legge spettava il compito di delimitare i tetti massimi sia delle prestazioni lavorative in orario ordinario, sia di quelle straordinarie; alla disciplina contrattuale quello di provare a raggiungere ulteriori conseguimenti migliorativi rispetto a quanto già minimamente previsto dalla disciplina legale.

La collocazione settimanale e plurisettimanale delle prestazioni lavorative era anch'essa estremamente generalizzata, coincideva in particolare con i primi cinque giorni settimanali, intaccando solo marginalmente, in relazione a particolari esigenze produttive, alcune aree di tempo come la notte, il sabato e la domenica. I momenti di riposo quotidiano erano largamente standardizzati, il riposo settimanale era inesorabilmente coincidente con la domenica, le ferie rigorosamente incasellate in alcuni mesi soltanto.

Questo modello rispondeva a esigenze di forte standardizzazione in larga parte condivise sia dalle imprese sia dal mondo del lavoro. Era il modello produttivo « fordista » che richiedeva una simile organizzazione temporale, i cui contenuti si riflettevano sulle intere dinamiche temporali della società. I tempi dei servizi, degli esercizi commerciali, delle città, i momenti del tempo libero, tutto era rigorosamente incasellato e sincronizzato in funzione di una forte necessità di uniformità temporale richiesta dalle « prioritarie » esigenze del ciclo produttivo; le potenzialità di variabilità e di diversa modulazione del tempo di lavoro erano assai limitate, previste dal dettato legale soltanto in casi speciali, marginalmente legittimate nella contrattazione collettiva.

A partire dalla fine degli anni Settanta, e più intensamente dai primi anni Ottanta, nuove esigenze di riorganizzazione della produzione e del lavoro provenienti dalle imprese, finalizzate al conseguimento di più alti standard di competitività, e la contemporanea emersione di nuove rivendicazioni da parte dei lavoratori orientate ad un maggior grado di personalizzazione e individualizzazione dei propri orari di lavoro, ad una più sensibile autonomia nel suo controllo anche a costo di una maggiore flessibilità nella sua collocazione, hanno contribuito in modo irreversibile a generare i presupposti per il progressivo superamento del precedente paradigma di organizzazione e disciplina del tempo di lavoro.

Se dunque una lunga fase si era caratterizzata all'insegna di una convergenza verso modelli standardizzati e il più possibile omogenei nella regolazione del tempo, la fase attuale sembra ormai definitivamente orientata verso un fabbisogno di iniezioni crescenti di flessibilità e destandardizzazione di tutto l'impianto normativo precedente.

Una flessibilità che si manifesta sotto molteplici forme, non soltanto per esigenza dell'impresa, ma anche talvolta per disponibilità del lavoratore a riformulare in modo più personalizzato molti aspetti relativi alla organizzazione dei propri orari di lavoro.

La flessibilità temporale richiesta dall'impresa per meglio affrontare questo nuovo contesto produttivo, tocca direttamente tre rilevanti dimensioni: la collocazione, la durata, la variabilità della prestazione lavorativa.

L'impresa esige la possibilità di ricollocare lungo l'arco della giornata e della settimana la propria organizzazione temporale della produzione. Alcune aree di tempo, come la domenica, il sabato, la notte, storicamente conquistate al riposo da parte dei lavoratori, e impiegate nell'era fordista soltanto in dimensioni assolutamente marginali, subiscono ora non poca pressione da parte di un'impresa sempre più flessibile che necessita di cicli ininterrotti di produzione.

Sul piano della durata, alla netta opposizione nei confronti di ogni ipotesi di generalizzata riduzione dell'orario di lavoro, si affiancano esigenze pressanti di superamento dei tradizionali approcci di regolamentazione legale dell'orario. La necessità, è quella di superare l'impostazione dei tetti inderogabili di durata della prestazione quotidiana e settimanale della giornata lavorativa, per favorire il definitivo consolidamento di formule maggiormente flessibili di calcolo dell'orario di lavoro, riferite a unità temporali plurisettimanali e in certi casi addirittura annuali.

Il profilo della variabilità si lega direttamente ai due precedenti. La capacità produttiva a cui l'impresa è chiamata per garantire adeguate performance impone la necessità di adeguare la durata delle prestazioni lavorative alla stagionalità e alla ciclicità dell'intensità del ritmo di produzione.

Nasce da qui quel concetto assolutamente attuale di orario multiperiodale che vede il sovrapporsi di periodi di « alta », con possibilità per le imprese di estendere la durata delle prestazioni lavorative oltre l'orario normale, e periodi di « bassa » in cui recuperare e compensare i periodi precedenti con orari ridotti, il tutto nel rispetto di una media oraria riferita a tempi plurisettimanali se non addirittura annuali.

Ma la spinta al superamento del modello omogeneo e standardizzato dell'orario di lavoro non è venuta esclusivamente dal versante imprenditoriale.

Dalla parte dei lavoratori si sono progressivamente affermati, in particolare in alcuni segmenti del mercato del lavoro, nuovi bisogni di maggiore personalizzazione e individualizzazione del tempo di lavoro. In certi casi, questo bisogno coincide con la richiesta di orari ridotti o addirittura con la preferibilità del *part-time* al tempo pieno. In altri casi si tratta semplicemente di una più sensibile aspirazione a ricollocare e rimodulare il proprio orario di lavoro nella giornata, nella settimana e nell'intero anno lavorativo.

Si tratta tuttavia di situazioni ognuna delle quali riflette oggettivamente il bisogno individuale, e talvolta anche collettivo, di ripensare e riformulare su nuovi equilibri il rapporto del lavoratore tra tempo di lavoro e tempo libero individuando soluzioni lavorative capaci di contribuire in modo più efficace alla riqualificazione dei momenti di vita extra-lavorativi.

Questa duplice pressione al superamento dei vecchi paradigmi temporali produce effetti talora convergenti, talvolta decisamente confliggenti. In diverse circostanze, l'introduzione e la diffusione di più ampi spazi di flessibilità temporale ha consentito all'impresa di adattare meglio la propria organizzazione del lavoro alle variabili esigenze del ciclo produttivo, razionalizzando in modo più efficiente l'impiego dei fattori produttivi, conseguendo indirettamente visibili riduzioni del costo del lavoro e sensibili incrementi di produttività. Contemporaneamente, l'accettazione di orari più flessibili da parte dei lavoratori e dei sindacati ha consentito di aprire la strada alla concessione da parte dell'impresa di significativi « pacchetti » di riduzione dell'orario di lavoro.

È infatti rinvenibile sia nel nostro paese sia in particolare in altre esperienze europee, la tendenza evidente a ricercare la riduzione dell'orario di lavoro in cambio di maggiori quote di flessibilità concesse all'impresa.

In altri frangenti, al contrario, la richiesta di maggiore flessibilità da parte dell'impresa, contrapposta alla aspirazione del lavoratore a ottenere una più accentuata personalizzazione del proprio tempo di lavoro, si configura come elemento di potenziale conflittualità. Non è raro, infatti, poter osservare come la richiesta di flessibilità di una parte possa essere normalmente vissuta come richiesta di maggiore rigidità dall'altra parte (Alleva P.G., 1986). Ne sono un esempio tangibile in questo senso numerose rivendicazioni sindacali finalizzate all'introduzione delle "banche ore". Entro i limiti stabiliti dal contratto collettivo, e pur nell'ambito di una disponibilità di impiego flessibile in determinati momenti del ciclo produttivo, il lavoratore acquisisce maggiore autonomia e controllo del proprio tempo di lavoro, una inevitabile riqualificazione della propria disponibilità di tempo libero, e complessivamente, la possibilità di percepire soggettivamente una evidente attenuazione del proprio vincolo di subordinazione. In certe situazioni aziendali questa rivendicazione ha trovato concreti spazi di intesa a livello contrattuale, in altri frangenti è divenuta fonte di conflitto tra opposte concezioni della flessibilità temporale.

Emerge dunque un contesto in fase di continuo cambiamento, nell'ambito del quale, alle tradizionali finalità di salvaguardia dell'integrità psicofisica del lavoratore si affiancano nuovi e più articolati fabbisogni di diversa regolazione degli orari di lavoro.

È del tutto evidente, dunque, come pure gli strumenti sia quelli di fonte eteronoma sia pure quelli di fonte autonoma si trovino investiti dalla necessità di rivedere buona parte del proprio apparato metodologico alla ricerca di soluzioni disciplinari che approdino definitivamente ad una nuova concezione della regolazione del tempo di lavoro.

2. Direttiva 93/104.

Gli anni recenti sono stati segnati da una serie innumerevole di provvedimenti legislativi che hanno contribuito a riscrivere completamente l'assetto della disciplina legale dell'orario di lavoro nel nostro paese.

L'approvazione della direttiva 93/104 e l'obbligo degli Stati membri di darne attuazione ha sicuramente stimolato il successivo processo di innovazione legislativa.

La base giuridica della direttiva è rappresentata dall'art. 118A del Trattato istitutivo in cui si esplicita che « Gli Stati membri si adoperano per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori, e si fissano come obiettivo l'armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore » .

È dunque a partire da questo riferimento fondamentale che la direttiva sviluppa i propri

Disciplina dell'orario di lavoro in Italia
Luca Vecchi

contenuti. La considerazione della base giuridica di partenza è senza dubbio di notevole rilievo. L'art. 118A individua inequivocabilmente le finalità perseguite dal documento comunitario, circoscrivendole nell'ambito delle politiche finalizzate al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza del lavoratore, ed escludendo in partenza ogni possibile ambizione di riduzione dell'orario come possibile politica occupazionale.

I contenuti del provvedimento si indirizzano dunque verso la disciplina di numerosi profili del tempo di lavoro: la durata massima settimanale, il periodo minimo di riposo quotidiano, settimanale e annuale (ferie), le prestazioni di lavoro notturno e il lavoro a turni.

Complessivamente il documento comunitario si preoccupa di non introdurre disposizioni eccessivamente vincolistiche ed inderogabili, mette dunque in luce una chiara volontà di perseguire obiettivi di armonizzazione minima in ogni Stato membro salvaguardando tuttavia ampi spazi di iniziativa sia al legislatore nazionale, sia soprattutto all'attività contrattuale collettiva ed individuale.

L'art. 6 della Direttiva è finalizzato alla disciplina della durata massima settimanale di lavoro. Si legge nel dettato legale che « Gli Stati membri prendono le misure affinché [...], la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario ».

La norma individua dunque una sola entità di riferimento temporale, coincidente con la durata massima settimanale, senza ricorrere alla tradizionale distinzione tra lavoro normale e lavoro in orario straordinario. La ragione di questa mancata distinzione è da individuarsi nel fatto che la disciplina dell'orario normale come entità distinta da quello straordinario non presenta rilievo ai fini della tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, ma soltanto ai fini dell'organizzazione aziendale e della migliore fruibilità del tempo libero da parte dei lavoratori, tematiche, quest'ultime, che non rientrano tra gli obiettivi da promuovere attraverso la Direttiva comunitaria. (Ichino P., 1998).

La direttiva prevede pure la possibilità di riferire il limite massimo settimanale ad una unità di riferimento plurisettimanale di quattro mesi, ammettendo tuttavia, in casi particolari previsti e disciplinati dall'autonomia collettiva, di estenderlo anche fino a sei e dodici mesi. L'art. 3 prevede che « Gli Stati membri prendano le misure affinché, ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive ».

Le disposizioni relative alla durata dei riposi, sono le uniche norme presenti nel provvedimento comunitario che non ammettono deroghe di nessun tipo, coerentemente con lo spirito di una disciplina che volendo anzitutto salvaguardare la difesa dell'integrità psicofisica del lavoratore, ha ritenuto di individuare non tanto nell'estensione temporale della prestazione lavorativa, ma bensì nella garanzia di tempi minimi di riposo, l'entità fondamentale di riferimento.

Questo approccio, tra l'altro, rappresenta uno dei più significativi tratti innovativi acquisiti dalle moderne tendenze disciplinari in tema di orario di lavoro. Se per lungo tempo, infatti, è stato nella definizione di rigidi tetti massimi di estensione della durata giornaliera e settimanale, che si è perseguito l'obiettivo della tutela della salute, le tendenze recenti hanno invece visto concentrare l'attenzione sulle potenzialità delle garanzie inderogabili relative ai riposi, in funzione di un obiettivo che vuole essere quello di liberare maggiori spazi negoziali alla organizzazione flessibile e modulata della durata della prestazione lavorativa.

In tema di riposo settimanale, la Direttiva comunitaria ha stabilito che ogni Stato membro dovrà provvedere a prendere « le misure necessarie affinché, ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero ». Nel comma successivo si specifica poi la auspicabilità di una coincidenza "in linea di principio" del riposo settimanale con la domenica.

Il Regno Unito, non ritenendo legittime le ragioni di un intervento in materia di regolamentazione degli orari di lavoro da parte dell'UE, ha presentato uno specifico ricorso davanti alla Corte di Giustizia Europea.

Il ricorso, complessivamente non accolto, ha tuttavia condotto la Corte a ritenere insufficienti le ragioni espresse dal Consiglio in materia di auspicabilità della coincidenza tra riposo settimanale e appuntamento domenicale. In particolare, si legge nella sentenza « il Consiglio ha omesso di spiegare per quale motivo la domenica, come giorno di riposo settimanale, presenterebbe un nesso più importante con la salute e la sicurezza dei lavoratori rispetto ad un altro giorno della settimana » (cfr. Alessi C., 1997).

Una parte dei contenuti della Direttiva 93/104 sono stati dedicati alla previsione di precisi spazi di valorizzazione del ruolo dell'autonomia individuale. L'art. 17.1 consente al legislatore nazionale di derogare ai vincoli comunitari di carattere generale in tutti i casi in cui « la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi ». Sembra inoltre assai rilevante e innovativa, la possibilità generale che la direttiva offre al legislatore nazionale (art. 18, lett. b) di istituire il limite complessivo di quarantotto ore, o un limite più ridotto, con norma meramente dispositiva, quindi derogabile da parte del contratto individuale, a condizione che si adottino misure idonee a proteggere la libertà negoziale effettiva del lavoratore e che siano garantite condizioni di piena visibilità delle pattuizioni individuali (Ichino P., 1998).

Il ruolo dell'autonomia individuale, adeguatamente valorizzato e contemporaneamente garantito dal rischio della non verificabilità di un danno a carico del lavoratore, apre dunque spazi di sperimentazione negoziale assai ampi soprattutto con riferimento alle fasce medio-alte di professionalità e di reddito.

Complessivamente, la tecnica normativa adottata dal legislatore comunitario si caratterizza per forti caratteri di innovazione rispetto all'approccio tradizionale. L'idea di fondo è quella di approdare a una disciplina che ponga gradatamente limiti assolutamente inderogabili, limiti derogabili soltanto mediante pattuizione collettiva e limiti derogabili mediante pattuizione individuale assistita da adeguate garanzie di trasparenza, visibilità e controllo (Ichino P., 1998).

Ad alcuni anni ormai dall'emanazione della direttiva, anche i giudizi sul provvedimento comunitario e sui suoi effetti sugli ordinamenti nazionali, possono basarsi su un grado di osservazione sicuramente assai fondato e verificato.

Quale dunque il ruolo del legislatore comunitario in questa specifica tematica?

Ci pare in questo senso, che compito di una Direttiva debba essere quello di stimolare un processo, che non necessariamente debba esaurirsi nei contenuti di un provvedimento comunitario, ma debba invece produrre conseguenze nei percorsi legislativi di ogni singolo Paese, nelle prassi nazionali della contrattazione collettiva, il tutto verso un obiettivo di convergenza e di progressiva uniformità dei contenuti normativi e degli standard conseguiti all'interno di ogni Paese dell'Unione.

A questo riguardo, se si considera che in quasi tutti i Paesi europei si è constatato l'avvio negli ultimi anni di una forte iniziativa nella direzione di una riformulazione di vecchie e consolidate legislazioni sugli orari di lavoro, non ci parrebbe azzardato sostenere che la Direttiva comunitaria abbia perfettamente centrato il proprio scopo di introduzione di una disciplina minima ma sufficientemente in grado di assecondare ulteriori avanzamenti sia del quadro legale, sia di quello contrattuale in ogni singolo Paese membro.

2.1. Lo stato di attuazione in Italia della Direttiva 93/104.

In Italia, nonostante la scadenza dei termini, e pure un esplicito deferimento della Corte di Giustizia UE per mancata attuazione della Direttiva 93/104, l'iter che dovrà condurre alla definitiva attuazione non è ancora stato concluso.

In realtà, l'Italia, pur essendo in notevole ritardo sui tempi previsti per la definitiva attuazione, ha comunque già recepito diversi contenuti della Direttiva 93/104 in seguito alle innovazioni legislative degli anni recenti.

In tema di limiti massimi di durata dell'orario di lavoro settimanale, l'Italia risulta sostanzialmente armonizzata ai principi dettati dalla direttiva. Il combinato dell'art. 13 della l. 196/97 e della l. 409/98 stabilisce un limite massimo di 45,2 ore settimanali, riferibile a un arco temporale plurisetimanale, ma tuttavia perfettamente in linea con i contenuti della direttiva.

È possibile invece riscontrare una incompatibilità della legislazione italiana con riferimento ai settori non industriali. Non essendo il campo di applicazione della legge 409/98 esteso anche ai settori in esame, la definizione dei tetti massimi settimanali di durata dell'orario di lavoro risulta essere frutto del combinato dell'art. 13 della l. 196/97 (40 ore settimanali di orario normale) e dell'art. 5 del RDL 692/23 dove si prevede un ricorso allo straordinario per un massimo di 12 ore settimanali. Dunque il limite massimo di 52 ore settimanali non risulta certo compatibile con quanto previsto dal dettato legislativo comunitario.

Disciplina dell'orario di lavoro in Italia
Luca Vecchi

Sempre con riferimento allo stato dell'attuazione della Direttiva nel nostro paese, è possibile individuare altre aree di assoluto vuoto legislativo.

In tema di riposi quotidiani e settimanali, non è presente nel nostro paese nessuna esplicita menzione legale coerente con quanto stabilito dalla Direttiva comunitaria. L'Avviso comune sottoscritto dalle parti provvede a superare questo vuoto, ma necessita naturalmente di approvazione legislativa, al momento non ancora completata.

Manca, inoltre, nel nostro ordinamento anche una esplicita previsione legislativa sulla durata minima di quattro settimane delle ferie annue come invece previsto dalla Direttiva. Va detto tuttavia, che su questo particolare profilo, così come su altri importanti contenuti della Direttiva, come il lavoro a turni o il lavoro notturno, l'assenza di un quadro legislativo perfettamente in linea con gli orientamenti comunitari non riflette tanto uno stato di ritardo del nostro paese in tema di legislazione sugli orari di lavoro, quanto piuttosto una lunga tradizione di relazioni industriali che ha progressivamente valorizzato in modo decisivo il ruolo delle parti nella esplicitazione di contenuti disciplinari, non necessariamente previsti per legge, ma comunque già da tempo consolidati nella contrattazione collettiva.

Al fine di giungere alla definitiva attuazione della Direttiva, le parti sociali hanno sottoscritto nel novembre del 1997 un importante accordo interconfederale nell'ambito del quale hanno provveduto a delineare interamente i contenuti verso i quali dovrà ispirarsi l'opera del legislatore. Il disegno di legge sulle 35 ore promosso nei primi mesi del 1998 ha poi provveduto a definire tempi e modalità necessarie per la completa attuazione del documento comunitario.

3. Recenti innovazioni della disciplina legale in Italia.

Il primo significativo intervento di legge in materia di orario di lavoro in Italia risale al 1923. Fu con l'approvazione del RDL 692/23 che venne effettivamente conseguito anche in Italia, sulla scia di equivalenti interventi legislativi in tutto il mondo occidentale, il risultato storico delle 8 ore di orario normale stabilite per legge.

Successivamente e per un lunghissimo periodo di tempo, il nostro paese non ha subito sostanziali mutamenti del quadro legislativo in materia di orari di lavoro.

Gli Anni Novanta si sono invece caratterizzati all'insegna di una forte ripresa dell'iniziativa legislativa nella materia.

A seguito della Direttiva 93/104, gli anni successivi hanno visto l'approvazione di altri importanti provvedimenti legislativi; la l. 549/95 ha riformulato i profili contributivi dello straordinario, l'art. 13 della l. 196/97 ha introdotto importanti novità nella disciplina degli orari di lavoro, la l. 409/98 ha riscritto interamente la disciplina dello straordinario nelle imprese industriali; inoltre è tuttora in corso di approvazione il disegno di legge governativo sulle 35 ore.

Si crea dunque uno scenario nell'ambito del quale la tematica dell'orario di lavoro è da considerarsi, almeno nei suoi profili legali, in stato di progressiva ristrutturazione, con provvedimenti già definitivamente approvati ed altri tuttora in corso di approvazione. L'approdo definitivo del quadro delle fonti di natura legale risulta dunque solo in parte ragionevolmente prevedibile.

3.1. Le novità introdotte con l'approvazione dell'art. 13, l. 196/97.

Nell'ambito dell'approvazione della l. 196/97, l'art. 13 ha contribuito a riscrivere i contenuti legali di alcuni importanti profili dell'orario di lavoro.

Due in particolare sono le sostanziali novità introdotte con l'art. 13: la definizione del nuovo limite settimanale di orario normale di 40 ore, e soprattutto la legittimazione di ampi spazi di flessibilità nel calcolo degli orari di lavoro attraverso la possibilità di calcolare la durata normale della prestazione lavorativa con riferimento ad un periodo plurisettimanale estendibile a discrezione della contrattazione collettiva anche fino ai dodici mesi.

Il dettato della norma introduce espressamente il concetto di « orario normale di lavoro » stabilendone il limite in « 40 ore settimanali ». La nuova formulazione legale stabilita nell'art. 13 induce immediatamente numerosi interrogativi sul piano interpretativo attinenti in particolare al rapporto esistente tra i contenuti dell'art. 13 della l. 196/97 e il dettato del vecchio RDL 692/23.

L'art. 1 del RDL 692/23 stabiliva che « la durata massima normale della giornata di lavoro

degli operai ed impiegati nelle imprese industriali o commerciali di qualunque natura (...), non potrà eccedere le 8 ore al giorno o le 48 ore settimanali di lavoro effettivo ».

Sul punto si è immediatamente sviluppato un interessante dibattito dottrinario.

Una parte della dottrina ritiene sia ormai definitivamente abrogato l'intero dettato dell'art. 1 del RDL 692/23. Secondo questa chiave di lettura ne scaturirebbe la scomparsa dall'ordinamento di ogni riferimento all'orario giornaliero, la presenza del solo limite settimanale per altro potenzialmente calcolabile su un arco temporale plurisettimanale.

Un'altra parte della dottrina ritiene invece abrogato il solo limite settimanale di 48 ore considerando tuttora vigente il tetto quotidiano di 8 ore.

Si tratta di due opposte interpretazioni, fondate su approcci interpretativi metodologicamente divergenti, ma soprattutto caratterizzate da una diversa concezione culturale del tempo di lavoro e del ruolo della norma di legge nella disciplina della tematica.

Nel primo caso l'enfasi è chiaramente posta sulla necessità di un ordinamento legale meno vincolistico del passato, sull'introduzione di strumenti di regolazione del tempo maggiormente flessibili, sul superamento del concetto di orario giornaliero e settimanale rigidamente predeterminato per far spazio al più attuale strumento dell'orario multiperiodale.

Nella seconda chiave di lettura risulta invece del tutto evidente una maggiore sensibilità verso la necessità di mantenere maggiormente circoscritti gli spazi di flessibilità. In particolare, nel perseguimento degli obiettivi di salvaguardia dell'integrità psicofisica del lavoratore non si riterrebbe sufficiente la sola definizione di periodi minimi di riposo quotidiano, ma pure la salvaguardia dell'esplicitazione legale della durata massima quotidiana della prestazione lavorativa.

Proprio sul terreno della flessibilità dell'orario si evidenzia la seconda significativa innovazione di rilievo dell'art. 13 della l. 196/97.

Si legge infatti nel dettato della norma che « i contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno ».

Si formalizza dunque definitivamente sul piano legale la possibilità di riferire il calcolo degli orari medi di lavoro a periodi plurisettimanali in virtù di appositi accordi collettivi. Tale formulazione, facendo opera di ricezione delle tendenze ormai consolidate nella contrattazione collettiva, allinea definitivamente i contenuti del nostro ordinamento al dettato delle più moderne legislazioni presenti in altri paesi europei, e segna una forte accelerazione nella direzione del superamento dei tradizionali riferimenti temporali staticamente predefiniti (giorno e settimana) in favore di una concezione più dinamica e flessibile dell'orario normale di lavoro.

4. Recenti innovazioni nella disciplina dello straordinario.

Nell'ambito di tutti i più recenti interventi di innovazione legale della disciplina del tempo di lavoro, particolare rilievo è assunto dalle sostanziali innovazioni introdotte nei profili del lavoro straordinario, prima con la l. 549/95, poi successivamente con la l. 409/98.

In effetti, nel nostro paese, l'intensità di ricorso al lavoro straordinario ha assunto progressivamente caratterizzazioni assolutamente paradossali.

L'analisi della dinamica italiana della durata delle prestazioni lavorative, mette immediatamente in luce una preoccupante contraddizione visibile nelle tendenze di segno opposto tra gli orari contrattuali e gli orari effettivi. Infatti, mentre i primi hanno subito col tempo una lenta e graduale diminuzione, gli orari di fatto hanno invece segnato andamenti diametralmente opposti (Avitabile A., 1997) (1).

È fin troppo evidente dunque, come lo strumento del lavoro straordinario, che avrebbe dovuto rappresentare una opportunità di flessibilità temporale a cui ricorrere solo eccezionalmente, ha progressivamente acquisito forti connotati di normalità contribuendo a snaturarne notevolmente la propria storica funzione.

Tutto questo va considerato anche nell'ambito delle più recenti tendenze alla flessibilizza-

note

(1) Sul punto Avitabile dice: « Tra il 1980 e il 1985 l'orario contrattuale annuo si è ridotto quasi di 70 ore mentre le ore effettivamente lavorate sono aumentate di 130 ore. Nel 1995 l'incidenza degli straordinari ha raggiunto le punte più elevate degli ultimi vent'anni, toccando nella media delle grandi imprese industriali il 5.5% delle ore ordinarie e il 6% tra gli operai. Nel terziario, in particolare nel comparto dei servizi alle imprese, la stessa percentuale è risultata pari al 12% ».

Disciplina dell'orario di lavoro in Italia
Luca Vecchi

zione degli orari di lavoro. Se, infatti, l'auspicio programmatico che risiedeva nelle politiche contrattuali che aprirono la strada alla flessibilizzazione degli orari era quello di creare le condizioni per ridurre il ricorso alla flessibilità dello straordinario e della CIG, introducendovi nuovi, più razionali ed economici strumenti di modulazione flessibile del tempo di lavoro, non si può certo sostenere che questo risultato sia stato conseguito.

L'impressione è che più che assistere all'introduzione di nuovi strumenti di flessibilità in funzione di una riduzione dell'impiego di quelli più tradizionalmente impiegati, si sia invece assistito a una semplice giustapposizione tra vecchie e nuove forme di flessibilità.

È del tutto evidente dunque, che una politica che sia finalizzata a conseguire sensibili risultati sul piano della riduzione effettiva dell'orario di lavoro dovrà porsi anzitutto nella condizione di rimuovere questa anomalia, contribuendo ad avvicinare la divaricazione oggi esistente tra orari contrattuali e orari effettivi.

In questo contesto, anche i tradizionali approcci di regolazione del lavoro straordinario sia in sede contrattuale, sia in sede legale, ne escono inevitabilmente coinvolti in un'opera di necessario ripensamento, in funzione dell'individuazione di strumenti di disincentivazione capaci di mostrarsi più efficaci e coerenti rispetto alle finalità perseguite.

Lo spirito che stava dietro l'approccio seguito dal vecchio RDL 692/23 era estremamente chiaro e razionale. Lo straordinario era di norma vietato, eccezionalmente previsto soltanto in virtù di speciali esigenze tecnico-produttive, comunque rigidamente vincolato al rispetto di tetti massimi inderogabili previsti dalla legge. Che col tempo il ricorso al lavoro straordinario sia progressivamente uscito dallo spirito tracciato dal dettato legale è indubbiamente del tutto evidente.

È innanzitutto per questo che il legislatore contemporaneo si è caratterizzato per una rinnovata capacità di iniziativa legislativa in tema di lavoro straordinario.

La l. 549/95 presenta infatti un forte carattere innovativo. I profili legali dello straordinario rimangono assolutamente inalterati, mentre si provvede a riformulare completamente la disciplina dei profili contributivi.

In questo senso tuttavia, la norma non si limita unicamente a prevedere un maggiore aggravio contributivo per l'effettuazione delle ore straordinarie, ma rivela tutto il proprio carattere innovativo nell'offrire l'opportunità di evitare l'aggravio in presenza di una diversa organizzazione e modulazione dell'orario di lavoro.

Infatti, gli aggravii previsti fanno riferimento sia al caso di superamento delle quaranta ore settimanali « nel caso di regime di orario settimanale », sia pure di superamento dello stesso tetto « nel caso di regime di orario plurisettimanale » (art. 2, comma 18).

È del tutto evidente dunque la volontà non tanto di disincentivare lo straordinario, quanto quella di accentuare ulteriormente l'incentivazione verso schemi di orario multiperiodale. Inoltre, nel seguito (comma 21), si prevede la possibilità di evitare il maggior onere contributivo « nei casi in cui lo svolgimento di lavoro straordinario crei in capo al lavoratore, il diritto ad una corrispondente riduzione dell'orario normale di lavoro e tale riduzione venga effettivamente goduta ».

L'approccio del comma 21 risulta assolutamente identico a quello precedente, ovverosia, nella fattispecie, disponibile a prevedere il minor onere contributivo in presenza di una esplicita volontà di perseguire obiettivi di riallineamento tra orari contrattuali e orari effettivi. Come è stato dunque rilevato, anche se la finalità immediata del legislatore è stata sicuramente quella di disincentivare il ricorso alle prestazioni straordinarie, presumibilmente nella convinzione che una riduzione dello straordinario possa avere effetti benefici sul piano occupazionale, da una analisi più attenta, soprattutto se si considera che alla penalizzazione dello straordinario si associa un'apertura nei confronti di regimi di orario diversi da quello settimanale, è plausibile ritenere che la legge possa agire nei fatti, come volano, più che per una riduzione tout-court del tempo di lavoro, per una flessibilizzazione, o razionalizzazione, degli orari di lavoro — con compensazioni tra periodi di prestazione lavorativa al di sopra dell'orario contrattuale settimanale e periodi di prestazione ridotta — e quindi in definitiva per una riduzione del costo diretto ed indiretto del lavoratore, a causa della diminuzione del ricorso allo straordinario da un lato e, dall'altro lato, al contenimento degli interventi Cig (Magnani M, 1997).

La seconda rilevante novità in tema di lavoro straordinario coincide con l'approvazione parlamentare, al termine di un lungo e travagliato percorso legislativo, della l. 409/98.

La norma approvata riformula e conseguentemente abroga l'intero contenuto del vecchio art. 5 del RDL 692/23 con il quale veniva disciplinato il ricorso al lavoro straordinario nelle imprese industriali. Si tratta dunque di una disciplina speciale, con un campo di applicazione

limitato, appunto quello delle imprese industriali, lasciando tuttavia inalterata la disciplina legale in tutti i settori non esplicitamente regolati dalla nuova normativa.

Lo spirito della norma mostra connotati di forte innovazione a confronto con i contenuti della precedente disciplina legale.

Da un lato infatti, la l. 409/98 fa opera di ricezione delle più significative tendenze consolidate negli anni da parte della autonomia collettiva nel governo effettivo del lavoro straordinario, dall'altro, il legislatore si è preoccupato di non introdurre eccessive disposizioni di natura vincolistica e di carattere inderogabile, lasciando invece aperti ampi spazi di deroga alla norma di legge da parte della contrattazione collettiva.

Sul piano strettamente contenutistico la norma introduce nuovi limiti massimi di ricorso alle prestazioni straordinarie stabilendo che « in assenza di disciplina collettiva applicabile più favorevole per i lavoratori, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro per un periodo non superiore a 250 ore annue e a 80 ore trimestrali » (comma 2) (2).

La nuova formulazione abroga i vecchi limiti di 2 ore quotidiane e 12 ore settimanali e conferma la volontà del legislatore di promuovere l'iniziativa delle parti nell'adozione di soluzioni di orario di carattere multiperiodale.

Nel punto 3 del comma 1, la norma prevede espressamente « il ricorso al lavoro straordinario, salvo diversa pattuizione del contratto collettivo, in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la cessazione del lavoro a orario normale costituisca un pericolo o un danno alle persone o alla produzione;
- c) mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, ... ».

Nel seguito poi la norma individua i termini per la comunicazione alla Direzione del lavoro del ricorso a prestazioni straordinarie, stabilendo nel punto 1 del comma 1, che « nelle imprese industriali, in caso di superamento delle 45 ore settimanali, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, il datore di lavoro informa, entro 24 ore dall'inizio di tali prestazioni, la Direzione provinciale del lavoro ».

Alla luce del dettato così esposto si poneva immediatamente un problema di ordine interpretativo suscitato dalla difficoltà di chiarire inequivocabilmente gli spazi di competenza della Direzione del lavoro, i suoi poteri di controllo, di autorizzazione e di interdizione.

Su questo punto il vecchio art. 5-bis mostrava indubbiamente una ineccepibile razionalità: lo straordinario era vietato come principio generale, deroghe speciali al principio generale erano espressamente previste dalla legge, l'Ispettorato del lavoro assumeva la funzione di autorità competente a verificarne i requisiti e a concederne le autorizzazioni.

Nel merito di questa possibile incertezza interpretativa ha indubbiamente contribuito a far luce la Circolare n. 10/99 emanata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Il Ministero dispone con riferimento ai « casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori », l'esecuzione dello straordinario per essere consentita « deve però essere giustificata. Quest'ultima condizione riveste importanza primaria e determinante, nel senso che la sua mancanza porta al divieto della esecuzione del lavoro straordinario; infatti, le esigenze tecnico produttive dell'azienda potranno in tal caso essere egualmente soddisfatte con l'osservanza dell'orario normale ove l'azienda stessa provveda all'assunzione di altro personale ».

Gli obblighi di comunicazione oltre le 45 ore — punto sul quale si è verificato una vivace contrapposizione nel corso dell'iter di approvazione — contribuiscono comunque ad evidenziare una duplice tipologia di soglie con riferimento al lavoro straordinari: il limite di 40 ore dal quale far scattare obblighi sia nella sfera retributiva sia in quella contributiva (v. l. 196/97, l. 549/95), e il limite di 45 ore rispetto a cui far scattare gli obblighi di comunicazione pubblica.

(2) La Circolare n. 10/99 del Ministero del Lavoro fornisce ulteriori precisazioni riguardo agli spazi di disciplina dello straordinario lasciati alle imprese industriali. Si legge: « ... i nuovi limiti legali sopra richiamati, entro cui deve essere contenuto il lavoro straordinario, operano esclusivamente nel caso in cui manchi una disciplina collettiva, la quale preveda tetti orari superiori o inferiori a quelli legislativamente stabiliti, oppure individui casi o ipotesi specifici in cui possa essere espletato lavoro straordinario, sempre nel rispetto del principio del 'contenimento' introdotto dall'art. 1, comma 2, significando, peraltro, che i contratti integrativi dovranno rispettare i tetti eventualmente fissati dalla contrattazione nazionale ». La disposizione qui riportata assume rilievo particolare riguardo alla possibilità dell'autonomia collettiva di disciplinare il ricorso al lavoro straordinario andando in determinati casi anche oltre i tetti legali.

5. Riduzione dell'orario di lavoro in Italia: il disegno di legge sulle 35 ore.

La drammatica piaga occupazionale, che investe l'intero continente europeo in modo quasi generalizzato, ha favorito l'emergere di una intensa attività di ricerca e sperimentazione su scala continentale, nell'ambito della quale anche il dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro come possibile politica occupazionale ha preso decisamente vigore.

Alcuni paesi hanno scartato decisamente la possibilità di sperimentare questo percorso, altri, talvolta con politiche non sempre coincidenti, hanno invece puntato più decisamente sulle prospettive occupazionali legate alla riduzione dell'orario.

In questo senso la Francia assume decisamente i connotati di paese laboratorio, dal quale giungeranno, nel giro di pochi anni, segnali assai rilevanti sulla fattibilità o sulla inefficacia di tali politiche.

L'Olanda ha scelto la via della riduzione dell'orario medio pro-capite senza salvaguardia del salario, ovvero attraverso una forte incentivazione del *part-time*. È oggi un paese con un basso tasso di disoccupazione e con il monte ore annuo di ore effettive lavorative pro-capite più basso d'Europa.

La Germania ha rifiutato l'idea di una legge per la riduzione dell'orario di lavoro, ma di fatto, attraverso l'attività della contrattazione collettiva è già giunta al conseguimento delle 35 ore nella maggioranza dei settori produttivi.

La tematica della riduzione dell'orario di lavoro ha fatto il suo ingresso in Italia in seguito alle ben note vicende che hanno condotto addirittura ad un passaggio di crisi del Governo Prodi, in seguito alla quale, il Governo italiano, sulla scia dell'esperienza dell'esecutivo francese, ha assunto l'impegno a promuovere una iniziativa legislativa per la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali.

L'iniziativa dell'esecutivo va considerata, oltretutto nei suoi aspetti contenutistici, anche e soprattutto nel suo approccio metodologico.

Il governo infatti, consapevole dei grandi risultati conseguiti attraverso la pratica della concertazione, ha rifiutato l'idea di una legge decisamente autoritativa finalizzata a riscrivere rapidamente una nuova soglia legale degli orari normali di lavoro. Al contrario, il provvedimento ha in sé una forte connotazione promozionale nei confronti dell'attività delle parti e si preoccupa di non scardinare i principi fondamentali alla base della concertazione e della prassi contrattuale in materia di orari di lavoro.

Il disegno di legge è suddiviso in due capi: il primo destinato a disciplinare il processo di riduzione dell'orario a 35 ore settimanali, il secondo finalizzato a delineare definitivamente il percorso per giungere alla completa attuazione della Direttiva UE 93/104.

L'art. 1 stabilisce che « a decorrere dal 1° gennaio 2001, per le imprese con più di 15 dipendenti, l'orario normale di lavoro, secondo le modalità di calcolo previste dai contratti collettivi di lavoro, è fissato in 35 ore settimanali ai fini delle disposizioni del presente capo ». Vengono dunque immediatamente individuati i termini per l'approvazione, ma soprattutto il campo di applicazione della normativa.

Ma ciò che più è significativo è sicuramente rappresentato dalla dicitura « ai fini delle disposizioni del presente capo ».

Infatti, l'intero capo, a partire dagli articoli immediatamente successivi, è interamente dedicato ai soli profili contributivi.

Questo produce alcuni immediati e significativi effetti interpretativi sulla reale portata innovativa della legge, la quale si limita esclusivamente a prevedere un insieme di incentivi e penalità di carattere contributivo escludendo a priori effetti di natura legale su ogni altro profilo.

La novità più rilevante sarà dunque rappresentata da una diversa rimodulazione dei profili contributivi attraverso l'abrogazione di quanto già regolato nell'art. 13 della l. 196/97; il tutto in funzione della nuova soglia di orario normale di 35 ore.

Sarà dunque compito delle parti valutare se ridurre o no l'orario di lavoro a 35 ore. Nessuna modifica delle soglie legali di orario normale interverrà per effetto dell'approvazione della presente legge. Toccherà alle parti valutare come disciplinare gli aspetti retributivi, se sancire o meno la salvaguardia dei salari reali, se introdurre maggiorazioni di tipo retributivo a partire dalla 36-esima ora in avanti. Rimarranno inoltre inalterate le potenzialità di flessibilizzazione dell'orario su base multiperiodale come già previsto dall'art. 13 della l. 196/97.

Su questo piano esistono dunque rilevanti differenze rispetto all'iniziativa legislativa fran-

cese, nella quale pur con una certa gradualità è prevista la modifica e la riduzione della soglia legale a 35 ore.

Considerazioni critiche al provvedimento sono poi intervenute rispetto al campo di applicazione, in particolare con riferimento alla limitazione dell'efficacia della norma alle sole imprese con più di 15 dipendenti.

Essendo le piccole imprese quelle che più presumibilmente potranno avere maggiori potenzialità di crescita occupazionale in futuro, appare quanto meno contraddittoria la volontà di voler circoscrivere gli effetti delle politiche di riduzione dell'orario di lavoro alle sole imprese di maggiori dimensioni, con il rischio, per molti non trascurabile, di contribuire a incentivare una sorta di « nanismo produttivo » certamente non funzionale alla crescita del sistema produttivo italiano.

Anche sotto questo aspetto esistono differenze rilevanti con l'approccio francese, nel quale pur con una certa gradualità, è stata prevista la generale estensione del provvedimento legislativo all'intero sistema produttivo.

Inoltre, a conferma di quanto appena sostenuto, arrivano puntuali proprio i dati sulle tendenze contrattuali francesi in tema di riduzione dell'orario di lavoro. Fino a oggi, infatti, sono stati raggiunti ben 5.795 accordi, ma la novità risiede nel fatto che 2664, pari al 45.97%, sono stati conclusi nelle imprese con meno di 20 dipendenti (Biagi M., 1999).

Il tema della riduzione dell'orario di lavoro si presenta indubbiamente come un momento di forte contrapposizione tra una rilevante molteplicità di interessi difficilmente compatibili. Le imprese avvertono complessivamente il timore legittimo di una preoccupante caduta della competitività causata da un forte inasprimento della componente del costo del lavoro. I lavoratori, dal conto loro, mostrano favore all'ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro, ma senza quell'entusiasmo tipico di una grande rivendicazione. La preoccupazione che la riduzione del tempo di lavoro possa avvenire attraverso una sensibile compressione dei salari appare indubbiamente legittima. In mezzo a questo potenziale conflitto si colloca il Governo, coinvolto nella necessità di creare le condizioni migliori affinché un tal genere di politica possa non portare inevitabilmente con sé il sorgere di forti contrapposizioni e lacerazioni sociali.

L'ambizione di stimolare un processo di riduzione consistente dell'orario di lavoro rappresenta sicuramente un obiettivo estremamente ambizioso, in quanto, a prescindere dagli effetti sul piano occupazionale, che si sperano positivi, si creerebbero immediatamente effetti rilevanti nel cambiamento della qualità della vita di ogni singolo lavoratore, nella sua riappropriazione di una maggiore quantità di tempo libero, nella propria capacità di riqualificarne maggiormente l'impegno. Non appare dunque irrealistico ipotizzare che in una società con orari di lavoro estremamente ridotti, sia intervenuto un grande cambiamento sociale.

Conseguire questo risultato in breve tempo, cercando di salvaguardare sia le aspettative di salvaguardia dei salari reali rivendicate dai lavoratori, sia le legittime preoccupazioni delle imprese di dover assistere a una crescita dei propri costi, è senza dubbio ulteriormente più ambizioso.

L'ambiziosità di un progetto, ma soprattutto la sua realizzabilità, è sempre strettamente collegata con le potenzialità degli strumenti e delle capacità che in esso potranno essere investite.

Per queste ragioni, pur trovandoci ancora in una fase in cui in virtù di un iter legislativo da poco iniziato appare quanto meno prematuro esprimere valutazioni di merito, ci pare assolutamente imprescindibile il problema delle risorse ed in particolare la dimensione quantitativa delle risorse economiche che il Governo deciderà di mettere a disposizione per scommettere sull'eventuale fattibilità del proprio progetto.

Bibliografia

Avitabile A. (1997), *Una novità per ora virtuale*, in *NRS*, n. 24, p. 10.

Aznar G. (1994), *Lavorare meno per lavorare tutti*, Bollati Boringhieri, Torino.

Bacchi Pisello C. (1998), *Profili contributivi della nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in *ADL*, n. 2, 1998.

Ballestrero M. V., De Simone G., Scarponi S. (1998), *Tempo di lavoro e disciplina degli orari*, in *LD*, n. 1.

Basso P. (1998), *Tempi moderni, orari antichi*, Franco Angeli, Milano.

Bentivogli C., Sestito P. (1997), *L'orario di lavoro, fra la tendenza storica e l'incertezza della prospettiva*; in

Disciplina dell'orario di lavoro in Italia
 Luca Vecchi

Bibliografia

- Disoccupazione di fine secolo*, Ciocca P. L. (a cura di); Bollati Boringhieri, Torino.
- Bergamaschi M.** (a cura di) (1997), *Questione di ore. Orario e tempo di lavoro dall'800 ad oggi*, BFS Edizioni.
- Biagi M.** (1999), *Lavoro, Europa a caccia di idee*, Il Sole24ore, Sabato 10 luglio 1999.
- Bolego G.** (1998), *Flessibilità dell'orario di lavoro e proporzionalità della retribuzione*, in *LD*, n. 1.
- Carabelli U., Leccese V.** (1995), *Orario di lavoro: limiti legali e poteri della contrattazione*, in *QDLRI*, n. 17, Utet.
- Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T.** (1998), *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, Utet.
- Cella G. P., Treu T.** (a cura di) (1989), *Relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna.
- Cester C.** (1995), *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, in *QDLRI*, n. 17, Utet.
- CGIL, materiali vari tratti dal sito internet www.cgil.it, in particolare nello specifico spazio dedicato alla tematica degli orari di lavoro.
- CGIL (1998), *Fiom Piemonte, Orari di lavoro, manuale per la formazione*, tratto dal sito internet della CGIL Piemonte.
- CGIL Lombardia, materiali dal sito internet della sede regionale dell'organizzazione, interamente dedicato alla tematica dell'orario di lavoro.
- Chies L., Trombetta F.** (1996), *Riduzione dell'orario di lavoro e disoccupazione: il dibattito tedesco*, in *Quaderni di ricerca*, n. 71, Università di Ancona.
- CNEL (1998), *L'orario di lavoro nei contratti nazionali*, prima stesura, Roma (attualmente inedito).
- CNEL (1993), *Tempo di lavoro e flessibilità dell'orario*, Documenti CNEL, Roma.
- De Luca Tamajo R.** (1987), *Il tempo di lavoro*, in *AIDLASS*, n. 20, Giuffrè. (Relazione introduttiva del convegno dell'Associazione tenutosi a Genova il 4-5 aprile 1986).
- Dell'Olio M.** (1998), *Orario giornaliero, settimanale, multiperiodale*, in *ADL*, n. 2.
- Delvecchio R.** (1998), *L'avviso comune Confindustria - CGIL, CISL, UIL sul recepimento della direttiva della Comunità europea n. 104 del 1993*, in *ADL*, n. 2.
- Foti A.** (1998), *Cronocrazie*, Etaslibri, Milano.
- Galantino L.** (1997), *Diritto del Lavoro*, VI edizione, Torino, p. 252.
- Garofalo D.** (1997), *Intervento sull'orario di lavoro e incentivi alla riduzione*, in *DPL*, n. 30.
- Gorrieri E.** (1985), *Un lavoro straordinario*, in *La Repubblica* del 19 novembre 1985.
- Ichino P.** (1998), *Il tempo di lavoro nell'Unione europea*, in *RIDL*, I.
- Ichino P.**, (1996), *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano.
- Javillier J.C.** (1998), *Verso le 35 ore: intervento statale ed autonomia delle parti sociali*, in *DRI*, n. 2.
- Lai M.** (1997), *Le implicazioni derivanti dall'abbassamento dell'orario legale a quaranta ore settimanale*, in *DPL*, n. 38.
- Lai M.** (1994), *Disciplina comunitaria e normativa italiana*, in *DPL*, n. 8.
- Laudò C.** (1998), *Durata massima della giornata lavorativa*, in *ADL*, n. 2.
- Leccese V.** (1998), *L'orario di lavoro nel disegno di legge sulle "35 ore"*, in *DPL*, n. 21.
- Magnani M.** (1997), *Riduzione o flessibilizzazione dell'orario di lavoro*, in *LG*, n. 1.
- Maio V., Valentini V.** (1998), *L'orario di lavoro: innovazione normativa e campo di applicazione*, in *ADL*, n. 2.
- Massi E.** (1996), *Il lavoro straordinario dopo la legge 549/1995*, in *DPL*, n. 2.
- Miscione M.** (1998), *La rivoluzione prospettata dell'orario di lavoro*, in *DPL* Inserto, n. 34.
- Paternò R., Prosperetti L.** (1997), *Orario di lavoro e occupazione*, in *LI*, n. 20.
- Pera G.** (1996), *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova.
- Pero L.** (1998), *Poetiche contrattuali e cambiamenti degli orari di lavoro*, in *LD*, n. 1.
- Piccinini I., Ferrari P.** (1998), *Orario di lavoro ed esperienza sindacale*, in *ADL*, n. 2.
- Ravaioli C., Agostinelli M.** (1998), *Le 35 ore*, Editori Riuniti, Roma.
- Reale A.** (1998), *La direttiva comunitaria n. 104 del 1993 e la normativa italiana*, in *ADL*, n. 2.
- Ricci G.** (1998), *L'orario di lavoro nell'ordinamento comunitario*, in *LD*, n. 1.
- Rocard M.** (1997), *La via d'uscita*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Rocard M.**, *Relazione introduttiva alla Risoluzione europea sulla riduzione dell'orario di lavoro*, in www.cgil.it, nello specifico spazio relativo alla tematica degli orari di lavoro.
- Ruffolo G.** (1998), *La strana guerra delle 35 ore*, in *La Repubblica* del 1 aprile 1998.
- Santoro Passarelli F.** (1993), *Lezioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli.
- Santoro Passarelli G.**, *Orario di lavoro: il disegno di legge sulle 35 ore*, relazione tenuta alla tavola rotonda del 21 aprile 1998, promossa dalla Scuola di specializzazione in diritto del lavoro dell'Università di Roma "La Sapienza" sul tema in oggetto.
- Scarponi S.** (1998), *La recente disciplina legislativa in materia di orari di lavoro: l'inizio di una riforma?*, in *LD*, n. 1.
- Sciarra S.** (1994), *Lavorare meno, lavorare meglio. Nuovi regimi dei tempi di lavoro e nuove solidarietà: alla ricerca di un mare aperto verso cui salpare*, in *LD*, n. 4.
- Visser J., Hemerijck A.** (1998), *Il miracolo olandese*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Vaggi G., Casasco P., Salzano S.** (1998), *Scenari quan-*

titativi per la discussione sulla riduzione dell'orario di lavoro, Università di Pavia, in sito internet dell'Università agli studi di Pavia.

Voltattorni B. (1997), *Riduzione e riorganizzazione*

dell'orario di lavoro: politiche dell'Unione Europea ed Italiane, in *LG*, n. 6.

Zachert U., (1995), *L'orario di lavoro nella RFT*, in *QDRI*, Utet.

Disciplina dell'orario di lavoro in Italia
Luca Vecchi

Bibliografia

La gestione del personale in Agip Petroli, tra flessibilità e partecipazione

Corrado Valcavi

Sommario

1. Aspetti generali della tematica. **2.** La realtà Agip Petroli: costituzione e sviluppo. **3.** Normativa sul contratto a termine e gestione della flessibilità del Gruppo ENI. **4.** Aspetti generali della partecipazione nel Gruppo ENI. **5.** Modello partecipativo di Agip Petroli: il protocollo del 30 luglio 1997.

1. Aspetti generali della tematica.

Il quadro della produzione normativa recente è stato contrassegnato da due tendenze dominanti: l'estensione del ruolo della contrattazione collettiva e delle politiche direttamente o indirettamente a favore dell'occupazione (flessibilità delle prestazioni, incentivi alle assunzioni, regolazione della mobilità interna e in uscita, etc.).

I fenomeni suddetti sono strettamente correlati tra loro, come emerge anche dall'esperienza di altri Paesi, poiché lo sviluppo della contrattazione collettiva è stato favorito, nelle realtà ove non si è acceduto a soluzioni di totale deregolamentazione, da processi di estesa delegificazione o da esigenze di flessibilizzazione normativa.

Nelle esperienze di diritto del lavoro di fonte fundamentalmente legislativa, quale è quello italiano, è emersa specie a partire dagli anni ottanta, l'esigenza avvertita sia dalle organizzazioni dei lavoratori che dai datori di lavoro, di attenuare la rigidità dello strumento legislativo utilizzando la contrattazione collettiva, avviata e sostenuta sovente da accordi nazionali di natura interconfederale, come fonte di norme più flessibili e adattabili alle diverse realtà, nonché forme di partecipazione funzionali alle esigenze organizzative delle imprese (Ricciardi M., Perulli A., 1999).

Quest'orientamento degli anni ottanta ha rappresentato un'inversione di tendenza rispetto a quelli che erano i modelli del diritto del lavoro e sindacale degli anni sessanta e settanta nei quali la legislazione diretta di fondamentali aspetti del rapporto di lavoro (come la l. n. 230/62 e l. n. 1369/60) e quella di sostegno alla contrattazione (l. n. 300/70) avevano contribuito alla formazione di un assetto dei rapporti di lavoro caratterizzato da particolare rigidità.

In effetti già a partire dalla seconda metà degli anni settanta, taluni interventi legislativi da un lato avevano introdotto limiti massimi alla contrattazione collettiva di contenuto salariale e normativo, dall'altro avevano demandato alla contrattazione stessa la possibilità di derogare in senso meno favorevole al lavoratore o di integrare la normativa in funzione della salvaguardia o della creazione di posti di lavoro.

La funzione di integrazione e adeguamento della disciplina legislativa affidata alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale, si deve ricondurre al metodo della ricerca del coinvolgimento e "corresponsabilizzazione" delle parti sociali sia nelle scelte di politica economica a livello macro che in quelle delle ristrutturazioni aziendali a livello micro, che caratterizzarono il periodo a cavallo degli anni ottanta, specie nelle aziende a capitale pubblico.

La gestione del personale in Agip Petroli
Corrado Valcavi

Ciò ha determinato un crescente interscambio tra normative di tipo legislativo e regole di fonte sindacale, con una tendenziale riduzione del ruolo regolativo della legge attraverso combinazioni legge/contratto caratterizzate da grande variabilità e novità rispetto all'esperienza passata.

Pur rimanendo inalterato il meccanismo mediante il quale opera il rinvio della legge alla contrattazione collettiva, con l'individuazione dei soggetti legittimati, i livelli contrattuali autorizzati, i limiti delle eventuali deroghe *in pejus*, detto rinvio viene chiamato ad assolvere compiti inediti e diversi.

2. La realtà Agip Petroli: costituzione e sviluppo.

La società Agip Petroli nasce nel 1977, dalla divisione che si verifica all'interno dell'A.G.I.P. (Agenzia Generale Italiana Petroli) e che dà origine alle due società Agip e Agip Petroli. La divisione in due società diverse veniva a formalizzare una separazione delineatasi già da tempo tra le due anime che coesistevano all'interno di Agip rappresentanti le due attività dell'*upstream* e del *downstream* petrolifero intese l'una quale attività di esplorazione e approvvigionamento e l'altra di raffinazione e distribuzione di prodotti petroliferi.

Nel tempo si era accresciuta l'importanza del *downstream* all'interno della società, quale conseguenza in parte dell'orientamento commerciale, già affermatosi nelle grandi compagnie petrolifere internazionali.

Le dirette conseguenze della divisione si sostanziarono in una maggiore autonomia operativa tra *upstream* e *downstream* e nel decentramento del processo decisionale e della struttura organizzativa.

Tuttavia Agip Petroli nasce in posizione subordinata rispetto alla Caposettore Agip S.p.A., la quale svolge in questo periodo un'azione di coordinamento dell'intero ciclo energetico, mentre ad Agip Petroli ed IP (la società Italiana Petroli trae la sua origine nell'acquisizione da parte di Agip, avvenuta nel 1973, delle attività di Shell Italia) in coordinamento tra loro, compete la responsabilità operativa delle fasi di raffinazione e distribuzione.

Parallelamente all'aumentare dell'importanza del *downstream* nel ciclo petrolifero, Agip Petroli è chiamata a svolgere un ruolo più rilevante all'interno del Gruppo ENI, sino ad acquisire nel 1981, la posizione di Caposettore per le attività di approvvigionamento, raffinazione, distribuzione e commercializzazione di prodotti petroliferi.

La società opera attualmente in Italia e all'estero in un sistema di forte integrazione tra approvvigionamento greggi, struttura di raffinazione e attività di commercializzazione dei prodotti.

L'attività di raffinazione dell'Agip Petroli si svolge in Italia attraverso sei raffinerie, caratterizzate da elevati standard tecnologici, con una capacità di lavorazione di oltre 40 ml. di tonnellate annue di greggio e semilavorati, nonché attraverso partecipazioni in società di raffinazione di terzi.

Il sistema industriale di Agip Petroli all'estero conta su una capacità di raffinazione pari a 6ml. di tonnellate di greggio annue.

La distribuzione del prodotto si avvale di una struttura logistica che dispone di depositi capillarmente dislocati sul territorio, di una rete di oleodotti supportata da un sistema informatico integrato e da un sistema di trasporto di prodotti interamente automatizzato nelle operazioni di carico e scarico delle autobotti.

Il settore commerciale vero punto di forza della società, si articola in strutture di vendita Rete ed Extrarete (intendendosi come extrarete i prodotti destinati alla marina, aviazione e alla Pubblica Amministrazione).

La rete Agip Petroli può contare in Italia su 9828 impianti suddivisi tra i due marchi Agip ed IP, che corrispondono ad una quota di mercato pari ad oltre il 40%.

All'estero Agip Petroli è presente, anche mediante proprie consociate, con 3000 impianti circa.

La società opera inoltre nell'intero ciclo dei lubrificanti, del Gpl e dei prodotti speciali.

3. Normativa sul contratto a termine e gestione della flessibilità nel Gruppo ENI.

L'integrazione tra norme legislative ed autonomia collettiva si svolge rispetto a vari canali, uno dei quali è il rinvio alla contrattazione collettiva in funzione integrativa o derogatoria del disposto di legge.

In questo senso il pensiero va immediatamente alla tematica inerente i contratti a tempo determinato, esempio emblematico di come la contrattazione collettiva possa integrare/derogare positivamente alla normativa di legge, ampliando la flessibilità e le possibilità di occupazione.

Come è noto, a partire dalla seconda metà degli anni settanta, con una serie di “leggine”, talora con norme fotografica, si sono introdotti degli ampliamenti alla casistica contenuta nella l. n. 230/62.

Queste modifiche in alcuni casi hanno ampliato la possibilità di ricorso al contratto a termine relativamente a quei settori economici caratterizzati da stagionalità o variabilità dei volumi produttivi, dove più sentita era l'esigenza di stipulare contratti a tempo determinato. Si veda in questo senso la previsione contenuta nelle leggi n. 84/86, n. 737/78 e n. 266/77: la l. n. 84/86 si rivolge alle aziende di trasporto aereo, ad aziende esercenti i servizi operativi di terra e di volo o di assistenza a bordo dei passeggeri; la l. n. 737/78 disciplina l'assunzione di lavoratori stagionali nel settore del commercio; la l. n. 266/77 si riferisce alle assunzioni di personale per specifici spettacoli o programmi radiofonici e televisivi.

In altri casi la normativa derogatoria ha avuto più ampia portata come quando ha esteso generalmente le ipotesi di contratto a termine, nel caso delle cosiddette “punte stagionali” di attività (art. 8-bis l.79/83), dove l'intervento autorizzativo dell'Ispettorato del lavoro prevale su quello meramente consultivo delle organizzazioni sindacali.

In considerazione del quadro normativo esposto, e soprattutto dell'originario sfavore da parte del legislatore verso quest'istituto, risulta particolarmente innovativo l'art. 23 della l. n. 56/87 mediante il quale viene conferita ai contratti collettivi la possibilità di individuare ulteriori ipotesi di contratti a tempo determinato, demandando nel contempo ai contratti medesimi anche la facoltà di stabilire la percentuale dei lavoratori che possono essere assunti a termine rispetto ai dipendenti occupati a tempo indeterminato.

Quest'apertura lasciata all'autonomia collettiva dall'art. 23, l. n. 56/87 ha consentito alle aziende di concordare con le organizzazioni sindacali, in misura e forma più calibrata rispetto ai processi produttivi, le assunzioni di personale a tempo determinato.

Già l'Accordo Interconfederale del 18 dicembre 1988, stipulato tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL, in attuazione della legge, ha individuato delle ipotesi di contratto a termine le quali, in quanto finalizzate all'impiego o al reimpiego di personale, indipendentemente dalle esigenze relative all'attività aziendale, erano riservate ai:

- 1) lavoratori di età superiore ai 29 anni iscritti alle liste di collocamento;
- 2) lavoratori di età inferiore a 29 anni, iscritti alle liste di collocamento, e destinati a svolgere mansioni per le quali non era ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro;
- 3) lavoratori di età inferiore a 29 anni, da assumere per l'esecuzione di mansioni per le quali era ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro, ma iscritti alle liste di collocamento site nei territori del Mezzogiorno o nelle province ad alta disoccupazione.

Nell'esperienza di ENI, le parti sociali hanno raccolto l'opportunità offerta dalla legge, già in un primo momento mediante l'Accordo Interconfederale del 23 giugno 1989 per le aziende aderenti all'ASAP, e successivamente individuando all'art. 14 del CCNL rimasto in vigore sino al rinnovo del luglio 1998, le fattispecie per le quali era consentita la stipula di contratto a tempo determinato, identificate:

- a) nelle attività di cantiere, come definite all'interno dello stesso CCNL;
- b) nelle attività di commessa, come definite all'interno dello stesso CCNL;
- c) nei casi di incrementi di attività produttiva in dipendenza di commesse eccezionali;
- d) nelle punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato e/o da esigenze realizzative alle quali non si riesca a far fronte con gli organici aziendali;
- e) nella sostituzione di lavoratori assenti per aspettative diverse da quelle previste all'interno della l. 230/62;
- f) nell'esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- g) nell'esecuzione di particolari commesse che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- h) nell'impiego di lavoratori di età superiore a 32 anni iscritti nelle liste di collocamento;
- i) nella realizzazione di progetti temporanei di studio, ricerca, sviluppo prodotti nonché di analisi e innovazione di processi e metodologie di lavoro.

Tale previsione contrattuale fissava al 5% la percentuale massima di lavoratori che potevano essere assunti in base alle fattispecie c) d) e) f) g) h) i).

La gestione del personale in Agip Petroli
Corrado Valcavi

Una attenzione particolare merita il punto h) di detto articolo, il quale prevede l'inserimento di personale ultratrentaduenne e lo svincola dalle causali oggettive ex l. n. 230/62. Con tale previsione, sembrerebbe quasi che la volontà delle parti sociali si fosse posta in controtendenza rispetto alla *ratio* della l. 230/62, la quale ammette la stipulazione di contratti a termine solo quando alla base vi siano quelle oggettive esigenze aziendali tassativamente previste all'art. 1.

La dimensione di quanto sopra ci proviene dall'esperienza giurisprudenziale, la quale insegna come la prevalenza dei procedimenti giudiziari volti a determinare la legittimità dell'apposizione del termine nei contratti di lavoro, si risolvesse in un'attività analitica da parte dell'organo giudicante, tesa a verificare il ricorrere dei presupposti previsti ex art. 1 l. n. 230/62.

Diversamente in base al punto h) dell'art. 14 del CCNL, come anche nel caso di assunzioni di lavoratori iscritti alle liste di mobilità (si veda in tal senso l'art. 8 l. n. 223/91), la condizione da soddisfare affinché il contratto a termine sia legittimo risiede nella situazione del lavoratore da assumere (nel caso del punto h)): età superiore a 32 anni ed iscrizione alle liste di collocamento).

Tali ipotesi di assunzione conferiscono in effetti alle aziende un ruolo nelle politiche occupazionali pubbliche poiché le incentiva ad assumere personale all'interno di una fascia di lavoratori c.d. "deboli", per i quali in ragione dell'età o di altre circostanze, risulta problematico l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro (gli ultratrentaduenne sono esclusi dalla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro).

Da segnalare anche il punto e) del medesimo art. 14 del contratto, ripreso quest'ultimo nel recente rinnovo contrattuale, il quale estende le possibilità di inserire con contratto a tempo determinato coloro i quali sono destinati a sostituire i lavoratori assenti per aspettative diverse da quelle considerate all'interno dell'art. 1 comma 2, l. 230/62.

Anche in questo caso la duplice finalità della previsione contrattuale è evidente, poiché se da un lato, si intende incentivare l'offerta di occupazione (seppur temporanea), dall'altro si permette all'azienda di valutare con maggior serenità le richieste di aspettativa dei dipendenti, che non implicano un diritto, normativamente tutelato, alla conservazione del posto di lavoro.

4. Aspetti generali della partecipazione nel Gruppo ENI.

Il sistema di relazioni industriali adottato dal Gruppo ENI è tradizionalmente connotato da logiche di tipo partecipativo e collaborativo tra il management e i dipendenti.

Tale metodologia ha alla base una concezione delle relazioni industriali che, superando il modello tradizionale di relazioni collettive, basate sul conflitto e la contrattazione, tende a sviluppare nel sindacato delle logiche di corresponsabilità nella gestione dell'impresa.

Detta impostazione risentiva di un modello imprenditoriale di A.G.I.P. (ed in seguito di ENI) il quale non era determinato da occasionali e temporanei impulsi di mercato « bensì collegato alle esigenze generali di sviluppo del paese, nelle sue componenti sociali, economiche e territoriali ».

La stessa trasformazione tecnologica del processo produttivo in atto in quel periodo, richiedeva una modernizzazione ed innovazione culturale direttamente collegate alla condivisione ed al coinvolgimento dei lavoratori nelle problematiche produttive ed organizzative dell'azienda.

In tale contesto sin dalla seconda metà degli anni cinquanta, il Gruppo ha promosso un confronto tra le parti sociali finalizzato all'adozione di un sistema di valutazione della professionalità che meglio potesse corrispondere alle nuove tecniche organizzative del Gruppo.

L'esperienza dell'applicazione di un sistema di *job analysis* e *job evaluation* negli anni sessanta, attuata con il pieno coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori, è risultata pressoché unica nella realtà italiana, ed ha costituito una palestra che ha segnato l'esperienza delle aziende del Gruppo (Sapelli G., Orsenigo L., Toninelli P.A., Corduas C., 1993).

Attualmente esperienze significative di rapporti partecipativi, sono riscontrabili in altre realtà nazionali, come documentato dal Protocollo di Telecom Italia Mobile (Ricciardi M., 1999) e dal Testo Unico di Zanussi (Perulli A., 1999).

Gli stimoli e le norme comunitarie in direzione della partecipazione evidenziati dall'introduzione di procedure di informazione e consultazione e più recentemente dall'emanazione

della Direttiva 94/45/CE sui comitati aziendali europei, hanno trovato una delle prime applicazioni nel Gruppo ENI con l'Accordo del 19 aprile 95 (European Commission, DGV, 1996).

In un contesto così delineato, il sindacato, a sua volta portato ad accogliere positivamente una partecipazione e corresponsabilizzazione nelle scelte aziendali, ha superato più facilmente, soprattutto nei confronti del Gruppo ENI, considerata l'affidabilità e l'autonomia di comportamenti già sperimentata nel tempo, le remore di ordine ideologico e culturale che in altri periodi o in altri contesti hanno ostacolato l'affermarsi di un nuovo ruolo del sindacato e dei lavoratori.

Nel contesto ENI ed Agip Petroli, il salto verso la partecipazione per una prassi costante di cooperazione ha consentito « l'intervento di singoli e di gruppi su terreni che apparivano riservati all'autorità gerarchica o addirittura alla proprietà » (Manghi B., 1999).

La gestione del personale in Agip Petroli
Corrado Valcavi

5. Modello partecipativo di Agip Petroli: il protocollo del 30 luglio 1997.

Un documento che offre una prospettiva ampia relativamente ad una "metodologia" ENI di relazioni industriali, è rappresentato dal Protocollo di Intesa sottoscritto il 30/7/97 tra ENI, Agip Petroli, società del Settore e le Segreterie Nazionali FLERICCA/CISL, FILCEA/CGIL, UILCER/UIL, le strutture territoriali e una delegazione delle RSU.

Per sommi capi il contenuto si può così riassumere.

Nella parte indicata quale *Premessa*, viene sommariamente descritto il contesto economico di riferimento del *downstream*, nonché la situazione che caratterizza il Settore Agip Petroli anche rispetto ai *competitors*, con particolare riferimento al riordino societario e alla privatizzazione, al livello dei costi gestionali della raffinazione, alla criticità delle quote di mercato, agli elevati costi della distribuzione e alle pressioni dell'autorità garante della libera concorrenza per un alleggerimento della presenza della società in Italia.

In tale contesto si pone come obiettivo prioritario il recupero dell'efficienza da realizzarsi mediante una serie di azioni strategiche che vengono individuate nella riduzione dei costi, nella selettività degli investimenti (sono fatti salvi quelli relativi ad ambiente e sicurezza), nella internazionalizzazione e forte selettività delle presenze all'estero e nello sviluppo della Rete portante.

L'aspetto più interessante della Premessa, riguarda il richiamo alle consultazioni già in atto su progetti specifici già presentati dall'azienda quali quello relativo alla Logistica di Settore, in relazione anche al progetto di fusione IP- Agip Petroli ed alle sue implicazioni sugli assetti aziendali locali e sulle diverse attività (depositi interni, raffinerie, depositi ex raffinerie, automazione depositi, etc.). Su tali problematiche le parti avevano già sottoscritto verbali di incontro che vengono allegati al protocollo a riprova che quest'ultimo non è da intendersi quale frutto solo di un progetto aziendale, ma di una sperimentazione intessuta di atti concordati.

Nella parte delle azioni e degli impegni, in corrispondenza degli obiettivi e delle strategie concordate, si delineano interventi per contenere i costi in generale agendo sia sul costo lavoro ed in particolare su taluni elementi delle prestazioni del personale dipendente (abbattimento degli straordinari, fruizione delle ferie), che sulle altre fonti di costo determinate da prestazioni professionali di terzi, ma anche per realizzare puntuali iniziative gestionali, interventi di revisione organizzativa, una forte progettualità formativa finalizzata a valorizzare le potenzialità interne ed alla riconversione professionale delle risorse eccedenti, selezioni delle risorse destinate agli inserimenti dal mercato del lavoro.

Considerata la forte articolazione territoriale della struttura industriale, le parti, che hanno già raggiunto un accordo sull'impiego selettivo di risorse del mercato del lavoro, convengono di considerare le ricadute sociali in un quadro di solidarietà per limitarne l'impatto sulle aree più critiche.

Un elemento fondamentale del Protocollo risulta essere tuttavia la definizione congiunta del modello di relazioni industriali, il quale dovrà rispondere, nell'ottica di quanto precedentemente visto, alle esigenze di partecipazione e coinvolgimento preventivo e continuo delle parti:

- nell'illustrazione delle azioni organizzative,
- nel confronto finalizzato a ricercare la convergenza delle parti,
- nell'individuazione concertata di tutti gli strumenti idonei a gestire le ricadute occupazionali,

La gestione del personale in Agip Petroli
Corrado Valcavi

— nella sollecita attuazione delle azioni concordate.

Tutto ciò con l'obiettivo di assicurare un governo congiunto delle diverse fasi del cambiamento, quale emerge dalla sostanza del modello di relazioni industriali concordato.

Successivamente, in linea con l'esigenza di una collaborazione continua, si definiscono le competenze in ambito nazionale o territoriale del confronto sindacale. Viene infatti demandata all'Azienda e alle Segreterie Nazionali la trattazione di tematiche relative al processo riorganizzativo di più comparti, alle problematiche inerenti più ambiti territoriali, alle azioni avviate e ai risultati conseguiti, ai correttivi necessari per agevolare l'utilizzo degli strumenti di gestione delle ricadute, e più in generale alla verifica delle azioni avviate e dei risultati conseguiti (tendenzialmente con frequenza mensile).

Diversamente, a livello territoriale il confronto tra l'azienda e le strutture territoriali e le RSU avrà ad oggetto le azioni organizzative locali e le problematiche occupazionali collegate a tali azioni e l'applicazione e coordinazione a livello locale della strumentazione individuata a livello nazionale.

Gli strumenti di gestione delle ricadute occupazionali, derivanti dalle riorganizzazioni programmate, rispettano un'ottica di condivisione e solidarietà, prevedendo il ricorso a quegli istituti che consentano la conservazione del posto di lavoro (riduzione dell'orario di lavoro, *part-time* incentivato, mobilità geografica) o comunque accompagnino i lavoratori con una certa anzianità al trattamento pensionistico (esodi incentivati su base volontaria, accompagnamento al trattamento pensionistico mediante ricorso agli ammortizzatori sociali disponibili).

In definitiva l'esperienza di gestione della flessibilità nel Gruppo ENI e segnatamente nell'Agip Petroli, in un contesto di assenza sostanziale di conflittualità e di fluidità nei rapporti sindacali e con il personale, affonda le sue radici in un peculiare sistema di relazioni industriali (contratto nazionale specifico, sistema relazionale articolato) in cui il modello partecipativo non è tanto garantito dalla formale molteplicità e complessità delle sedi partecipative, come nell'esperienza Elettrolux-Zanussi (Perulli A., 1999), ma da una prassi consolidata di stretto intreccio tra relazioni negoziali e di meccanismi di accesso all'informazione e di consultazione che affonda le sue radici in un modello AGIP-ENI, certamente peculiare e facilmente estensibile a contesti diversi, ma dotato intrinsecamente di forte autonomia e capacità innovativa.

Bibliografia

- Carabelli U.** (1992), *Italy*, in Veneziani B. (a cura di) *Law, Collective Bargaining and Labour Flexibility in E.C. Countries*, Roma.
- European Commission**, *Review of current agreements on information and consultation in european multinational*, 1996, p. 74.
- Maresca A.** (1994), *Commento all'art. 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, in *NLCC*, n.4-5, pp. 985-987.
- Manghi B.** (1999), *Sindacato e partecipazione tra cautela e pigrizia*, in *LD*, n.1, p. 9.
- Perulli A.** (1999), *Il Testo Unico sul sistema delle relazioni sindacali e di partecipazione della Elettrolux-Zanussi*, in *LD*, n. 1, p. 41 e ss.
- Ricciardi M.** (1999), *Il Protocollo di partecipazione di Telecom Italia Mobile*, in *LD*, n. 1, p. 17 e ss.
- Ricciardi M., Perulli A.** (1999), *Le frontiere della partecipazione*, in *LD*, n. 1, p. 4.
- Sapelli G., Orsenigo L., Toninelli P.A., Corduas C.**, *Nascita e trasformazione d'impresa*, Il Mulino, p. 172 e ss.

Criteria di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità e ambito soggettivo di riferimento

Alessandra Carluccio

Sommario

A. I casi. Cassazione 11 novembre 1998, n. 11387 Cassazione 17 febbraio 1999, n. 1335 e Cassazione 24 aprile 1999, n. 4097. **B.** Il commento. Accordo sindacale sui criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità e ambito soggettivo di riferimento per la loro applicazione.

A. I casi. Cassazione 11 novembre 1998, n. 11387, Cassazione 17 febbraio 1999, n. 1335 e Cassazione 24 aprile 1999, n. 4097.

Cassazione - 11 novembre 1998, n. 11387 - Pres. Sommella - Est. Foglia - P.M. Sepe - Agostini e altri c. Sgl Carbon spa.

Licenziamento collettivo per riduzione di personale – Procedura di mobilità successiva ad un intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria - Ambito di applicazione dei criteri di scelta - Individuazione dei lavoratori da porre in mobilità - Necessaria coincidenza tra questi ed i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria - Esclusione.

La prospettiva di mobilità, rimettendo in discussione gli equilibri complessivi dell'azienda, e, dunque, i destini di tutto il personale, proprio al fine di consentire l'adozione di più articolate ed ampie misure di risanamento economico e produttivo, chiama necessariamente in discussione tutte le posizioni lavorative, con la conseguenza che la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità ex art. 4, comma 1, l. n. 223/1991, può coinvolgere anche coloro che non abbiano precedentemente usufruito della integrazione salariale straordinaria ()*

Cassazione - 17 febbraio 1999, n. 1335 - Pres. De Tommaso - Est. Amoroso - P.M. Mele - Tasciotti c. Cedit spa.

Licenziamento collettivo per riduzione di personale - Contratto collettivo determinante i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità - Delimitazione dell'ambito soggettivo dei dipendenti interessati dalla riduzione di personale - Legittimità - Criterio dell'estensione della scelta a tutti i lavoratori dell'azienda - Esclusiva riferibilità all'applicazione dei criteri legali.

Ai sensi dell'art. 5, comma primo, della l. n. 223/1991, in relazione al collocamento in mobilità e ai licenziamenti collettivi, con accordo sindacale possono essere determinati criteri di scelta dei lavoratori diversi da quelli stabiliti per legge, e, in particolare, si può prevedere che la scelta vada operata reparto per reparto e non già con riferimento all'intera azienda ().*

(*) Massima a cura della redazione.

Criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità

Alessandra Carluccio

Cassazione 24 aprile 1999, n. 4097 - Pres. Buccarelli - Est. Lupi - P.M. Giacalone - Faidutti c. Radicifil spa.

Licenziamenti collettivi - Procedura di mobilità ex l. n. 223/1991 - Accordi tra sindacati e impresa - Diretta incidenza sui singoli rapporti di lavoro - Esclusione.

Con gli accordi che concludono la procedura di mobilità, i sindacati e il datore di lavoro possono concordare sull'individuazione dei criteri di scelta, ma non indicare concretamente i singoli lavoratori da porre in mobilità, giacché i suddetti accordi sono direttamente efficaci nei confronti del datore di lavoro e soltanto indirettamente possono incidere, attraverso l'applicazione dei criteri di scelta concordati, sui singoli rapporti di lavoro.

B. Il commento. Accordo sindacale sui criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità e ambito soggettivo di riferimento per la loro applicazione.

Con le sentenze in commento la Cassazione torna ad occuparsi di alcuni tra i nodi più controversi in materia di criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità: in particolare, della natura dell'atto che determina i criteri stessi e del loro ambito di applicazione (per una sintesi dei più recenti orientamenti giurisprudenziali in materia di criteri di scelta, si rinvia a Peyron, 1998; per le più controverse questioni interpretative, v., in dottrina, Gragnoli E., 1997).

La prima delle due questioni è stata, come è noto, oggetto di un recente contrasto giurisprudenziale (si vedano, Cass. 24 marzo 1998, n. 3133 e Cass. 23 marzo 1998, n. 3057 entrambe pubblicate in *MGL*, 1998, p. 456, con nota di Liebman; in *DRI*, 1998, n. 3, 385 con nota di Morone; in *RIDL*, 1999, II, p. 197, con nota di Marra; in *OGL*, 1998, p. 371, con nota di Luzzana). Il contrasto sorge dalla circostanza che l'individuazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità è demandata, dall'art. 5 della l. n. 223/1991, ai « contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2 »: le interpretazioni alternative a questa disposizione conducono a significare che i criteri di scelta convenzionali devono necessariamente essere determinati in un accordo collettivo preventivo, con funzione normativa (in tal senso Cass. 3057/98, cit.), ovvero possono essere individuati anche nell'accordo aziendale, con funzione gestionale, che chiuda la procedura instauratasi ai sensi dell'art. 4 della l. n. 223/1991 (in tal senso, invece, Cass. 3133/98, cit. nonché già, Pret. Cassino, 23 luglio 1993, in *FI*, 1994, I, p. 2929; Pret. Bergamo 8 ottobre 1992, in *Ogl*, 1992, p. 1036. In dottrina, v. Zoli, 1997, p. 83-84; Del Punta, 1993, p. 337; Liebman, 1991, p. 144. Contra D'Antona, 1994, p. 930).

La Corte, con sentenza 24 aprile 1999, n. 4097 che qui si annota (pubblicata anche in *MGL*, 1999, p. 762, con nota Castelvetti; in *D&L*, 1999, II, con nota Marasciuolo), prende esplicitamente posizione a favore della seconda tra le opzioni in gioco, « in quanto consente di modulare con l'accordo i criteri di scelta a seconda delle esigenze imposte dalla soluzione della crisi dell'impresa, che costituisce la finalità degli accordi sindacali in esame ». Tale orientamento, peraltro, risulta conforme all'interpretazione dell'art. 5 della l. n. 223/1991, fornita dalla Corte Costituzionale con la nota sentenza n. 268 del 30 giugno 1994 (in *MGL*, 1994, p. 473, con nota Mannacio; in *RIDL*, 1995, II, p. 237, con nota Manganiello), in quanto « la sussidiarietà della regola legale, intesa a favorire una gestione concordata della messa in mobilità dei lavoratori, risponde all'esigenza di adattamento dei criteri di individuazione del personale in soprannumero alle condizioni concrete dei processi di ristrutturazione aziendale »: tale adattamento ben può realizzarsi durante la procedura di mobilità, allorché le parti sociali, in relazione alle esigenze aziendali, possono concordare criteri di scelta che meglio rispondono alla specifica realtà.

L'accordo sindacale, prosegue la Corte Costituzionale espressamente richiamata nella motivazione della sentenza che si annota, che non deve essere in contrasto con i principi costituzionali o con norme imperative di legge, deve poi rispettare non solo il principio di non discriminazione « ma anche il principio di razionalità alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità e devono essere coerenti col fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori »: caratteri la cui violazione rende possibile il controllo di legittimità da parte dell'autorità giudiziaria (sull'ambiguo richiamo al carattere della « razionalità » dei criteri pattizi per la scelta dei lavoratori da licenziare, v. Castelvetti, cit., p. 762 e ss.).

Da tali premesse la Cassazione ha fatto discendere l'illegittimità dell'accordo che individuava i lavoratori da collocare in mobilità tra coloro in grado di acquisire nel triennio

successivo il diritto alla pensione, mancando nell'accordo la specificazione se il titolo pensionistico fosse riferito all'anzianità o alla vecchiaia. Infatti, accertare che il riferimento sia all'una o all'altra pensione comporta una diversa identificazione dei lavoratori da porre in mobilità (sul criterio della prossimità alla pensione in giurisprudenza non regna uniformità di vedute: tale criterio è assunto ad esempio di razionalità dalla stessa Corte Cost. n. 268 del 1994, cit., « in una situazione del mercato del lavoro tale da escludere per i lavoratori più giovani la possibilità di trovare a breve termine un altro posto, oppure, secondo un criterio accolto dalla stessa legge n. 223 (art. 28), nei casi di ristrutturazioni industriali caratterizzate da elevati livelli di innovazione tecnologica ». Nel senso della razionalità e dell'oggettività del criterio in quanto « consente di formare una graduatoria rigida, e quindi di essere applicato e controllato senza alcun margine di discrezionalità per il datore di lavoro »: Cass. 2 marzo 1999, n. 1760, in *GLav*, 1999, n. 15, p. 21, con nota Scognamiglio; Pret. Cagliari, 29 giugno 1996, in *LG*, 1996, p. 833, con nota Zilio Grandi; Pret. Bergamo 8 ottobre 1992, cit. Sull'illegittimità del criterio in esame, sia pure con sfumature diverse, Pret. Monza, Sez. Desio, 30 luglio 1994, in *D&L*, 1995, p. 107; Pret. Nola, Sez. Pomigliano d'Arco, 14 dicembre 1995, in *OGI*, 1996, 195; Pret. Milano, 28 novembre 1996, in *RIDL*, 1997, II, p. 377, con nota di Pera).

Con le sentenze n. 11387 del 1998 e n. 1335 del 1999 (pubblicata anche in *MGL*, 1999, p. 421, con nota di Liebman), la Corte si pronuncia sull'ambito soggettivo di riferimento dei criteri convenzionalmente stabiliti. Più specificamente, con riguardo alla limitazione dell'ambito aziendale entro cui operare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, la sentenza n. 1335 del 1999, rilevato che il criterio legale di tendenziale estensione della scelta a tutti i lavoratori del complesso aziendale ha valore residuale, osserva che prioritario è invece il criterio previsto dall'accordo sindacale, che può introdurre una diversa circoscrizione dell'ambito. Secondo la Corte, infatti, « una limitazione soggettiva dei lavoratori potenzialmente destinatari del licenziamento collettivo è in astratto possibile »: con la sentenza del 24 marzo 1998, n. 3133, cit. si è avuto modo di precisare — con riferimento ad un'ipotesi in cui era stato previsto il collocamento in mobilità dei soli impiegati — che con accordo sindacale possono essere determinati criteri di scelta dei lavoratori diversi da quelli stabiliti per legge, e che, in particolare, può darsi rilievo soltanto alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, senza considerazione dei carichi di famiglia e dell'anzianità, ferma restando l'osservanza del principio di non discriminazione. Se quindi l'accordo sindacale può legittimamente prevedere unicamente le esigenze tecnico-produttive, analogamente può prevedere che la scelta vada operata reparto per reparto e non già con riferimento all'intera azienda.

Ulteriore conferma dell'ampio ruolo in materia degli organismi sindacali, si riscontra nella sentenza 11 novembre 1998, n. 11387: la Corte parte dal presupposto che la verifica, svolta dal datore di lavoro e dalle organizzazioni sindacali, circa l'effettiva necessità di porre fine ad una serie di rapporti di lavoro, "in situazioni di sofferenza", comporta inevitabilmente la presa in considerazione di tutto il complesso aziendale e di tutti i dipendenti ivi occupati: da tali considerazioni deriva la legittimità dell'accordo sindacale che, nel selezionare i lavoratori da collocare in mobilità, coinvolga anche coloro che non siano stati precedentemente sospesi in cigs (si veda Cass. 4 novembre 1997, n. 10832, in *NGL*, 1997, p. 794, la quale ha affermato che la comparazione deve avvenire nell'ambito dell'intero complesso organizzativo e produttivo, in modo tale da non lasciare neppure marginalmente al datore di lavoro la possibilità di una scelta personalizzata diretta alla eliminazione di determinati lavoratori, a meno che il progetto di ristrutturazione riguardi esclusivamente un solo settore dell'azienda. Il principio per cui non deve esservi una necessaria coincidenza tra collocandi in mobilità e lavoratori sospesi per l'intervento della cigs, era già stato enunciato da Cass. 20 novembre 1997, n. 11573, in *MGL*, 1998).

In realtà la questione della individuazione dell'ambito soggettivo dei dipendenti interessati dalla riduzione di personale è stata affrontata prevalentemente in sede dottrinale, nell'ambito del dibattito circa l'unicità o la duplicità delle nozioni di licenziamento per riduzione di personale (v. Liebman, 1999, cit., p. 133; Peyron, 1998, cit., p. 247). La vicenda vede contrapposti due orientamenti: l'uno, minoritario, sostiene l'unitarietà della nozione di licenziamento collettivo e differenzia le due ipotesi unicamente per il previo ricorso, nel caso di cui all'art. 4, comma 1, al collocamento in cassa integrazione (in tal senso, primariamente, Del Punta, cit., p. 9; Liebman, 1999, cit., p. 134); l'altro, individua nella fattispecie di cui all'art. 24 ed in quella dei licenziamenti « per messa in mobilità » ex art. 4, comma 1, successivi al programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale assi-

Criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità

Alessandra Carluccio

stato dall'intervento della cigs, due ipotesi autonome ed un'unica disciplina loro applicabile (Spagnuolo Vigorita, Guaglione, Scarpelli, in *NLCC*, 1994, II, p. 1098 e ss.; Scarpelli, in *QDLRI*, 1997, p. 29 e ss. In giurisprudenza, Pret. Padova 4 aprile 1997, in *MGL*, 1997, p. 438; Pret. Piacenza 2 ottobre 1997, in *OGL*, 1997, p.1086).

Dall'adesione all'una o all'altra opinione, scaturiscono differenti conseguenze, non solo sul campo di applicazione della disciplina *ex art. 4*, comma 1, sotto il profilo dei requisiti numerico temporali, ma anche per ciò che riguarda l'ambito di riferimento per la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità: accogliere l'orientamento "dualista" porterebbe a ritenere che la scelta debba essere *in primis* effettuata tra i lavoratori già destinatari dell'integrazione salariale (così Pret. Piacenza, cit.; *contra* Scarpelli, 1997, cit., p. 64, che ha ritenuto non corretto l'assunto per cui la selezione dei lavoratori da porre in mobilità debba coinvolgere solo coloro che sono stati precedentemente posti in cassa integrazione ed *ivi* ulteriori considerazioni sulle conseguenze delle soluzioni date al problema).

Bibliografia

D'Antona M. (1994), *Commento all'art. 5, l. 223/1991*, in *NLCC*, p. 923 e ss.

Del Punta R., *I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M., *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Cedam, Padova, p. 241 e ss.

Gragnoli E. (1997), *Licenziamenti collettivi e criteri di scelta*, in *QDLRI*, n. 19, p. 93 e ss.

Liebman S. (1999), *La mobilità del lavoro nella l. 223/1991: tendenze della prassi applicativa*, relazione al convegno del 25 febbraio 1998 promosso dalla sezione di Milano del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro "D. Napoletano", in *RIDL*, I, p. 125 e ss.

Peyron (1998), *Panoramica giurisprudenziale su licenziamenti collettivi e CIG a sei anni dalla l. 223/91*, relazione al convegno del 25 febbraio 1998 promosso dalla sezione di Milano del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro "D. Napoletano", in *D&L*, p. 273 e ss.

Scarpelli F. (1997), *La nozione e il controllo del giudice*, in *QDLRI*, p. 29 e ss.

Spagnuolo Vigorita L., Guaglione L., Scarpelli F., (1994), *Commento all'art. 24, l. n. 223/1991*, in *NLCC*, p. 1098 e ss.

Zoli C., (1997), *La procedura*, in *QDLRI*, n. 19, p. 71 e ss.

Disabilità e lavoro: legislazioni a confronto

Silvia Bruzzone

Sommario

1. Iniziative internazionali e comunitarie. **2.** Italia: la nuova legge per il diritto al lavoro delle persone disabili. **2.1.** Considerazioni introduttive. La legge 482/1968. **2.2.** Alcuni interventi legislativi *ante* riforma. **2.3.** Analisi della nuova legge 68/1999. Le categorie protette. **2.4.** Il collocamento mirato. **2.5.** I datori di lavoro obbligati. Quote di riserva. **2.6.** Sospensione degli obblighi. Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi. **2.7.** Criteri di computo della quota di riserva. **2.8.** La procedura di avviamento al lavoro e gli adempimenti necessari. **2.9.** Svolgimento del rapporto di lavoro. **2.10.** Le convenzioni. **2.11.** Gli incentivi. **2.12.** Entrata in vigore. **3.** L'esperienza francese. **3.1.** I datori di lavoro obbligati. **3.2.** Le categorie di beneficiari. **3.3.** Il licenziamento del lavoratore *handicapè*. **3.4.** Le prestazioni sostitutive dell'impiego di persone con handicap. **4.** U.K.: *Disability Discrimination Act* (1995). **4.1.** Introduzione. **4.2.** Concetto di disabilità e di persona disabile. **4.3.** Le disposizioni in ambito lavorativo. Ambito applicativo del DDA 1995. **4.4.** Tipologie di discriminazione.

1. Iniziative internazionali e comunitarie.

Secondo le ultime stime comunitarie (1996), le persone con disabilità, in Europa, sono circa 40 milioni: la metà in età lavorativa. Il dato, destinato a non subire significative variazioni nei prossimi venticinque anni, giustifica il diffuso interesse per tutta una serie di problematiche riguardanti tali soggetti: i problemi attengono, soprattutto, alla necessità di garantire pari opportunità nella ricerca di occasioni lavorative e di fornire tutela contro eventuali discriminazioni. Tra i fattori che ostacolano il mantenimento dell'attività lavorativa sono determinanti l'assenza di programmi specifici di riqualificazione professionale, la difficoltà di ottenere il *part-time* o i permessi e, non ultimi, sia i problemi legati all'adeguamento del luogo di lavoro sia quelli connessi alla mobilità.

Da più parti viene ormai costantemente evidenziata la necessità di compensare le difficoltà culturali, professionali e sociali con un sovrappiù di offerta nei settori dell'informazione, della formazione e della mobilità.

Sul piano internazionale, l'International Labour Organization (ILO) si muoveva in tal senso già nel 1983 con l'adozione della Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention n. 159 e della Recommendation n. 168, mentre l'Assemblea delle Nazioni Unite emanava, dapprima, la Dichiarazione sui diritti delle persone disabili e, successivamente, nel 1993, le UN Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (Degener T., Koster- Dreese Y., 1995).

Anche le istituzioni comunitarie, attraverso la promozione di progetti mirati, si sono poste l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli culturali e materiali per una reale integrazione. Il primo programma di azione sociale comunitario, che si poneva lo scopo di inserire le persone affette da minorazioni nella dinamica complessiva di innalzamento del livello di vita e di integrarle tanto economicamente quanto socialmente, risale al 1974. Da allora si sono

succeduti programmi nel settore della formazione e dell'inserimento lavorativo, nell'informazione delle problematiche connesse all'handicap e nello scambio di esperienze: taluni si sono rivolti alla creazione delle condizioni per una politica globale a favore dei cittadini europei con handicap (HELIOS); alcuni hanno offerto, attraverso un sistema di informazione computerizzato, conoscenze concernenti tutti i settori della disabilità (HANDYNET); altri, ancora, hanno avuto come oggetto l'obiettivo di migliorare le condizioni di integrazione economica, professionale e sociale delle persone con handicap (HORIZON).

Contemporaneamente è stato definito un quadro politico di impegno a livello europeo attraverso l'approvazione, nel 1989, della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (Waddington L., 1995), l'emanazione dell'Accordo sulla politica sociale (1), la pubblicazione del Libro Bianco relativo a « la politica sociale europea ». Più recentemente, con la risoluzione del Consiglio Europeo del 15 dicembre 1997, sono stati formulati gli orientamenti in materia di occupazione, evidenziando la necessità di incoraggiare l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori e di promuovere le politiche in tema di pari opportunità. I vari stati membri hanno avviato, con tempi e modalità diverse, specifiche politiche socio-assistenziali, formative, occupazionali. Tutti gli Stati dell'Unione hanno emanato legislazioni in materia di inserimento lavorativo:

- nella maggior parte dei casi, esso viene incentivato attraverso dispositivi giuridici quali il sistema delle quote [in Austria le imprese devono assumere una persona con disabilità ogni 25 dipendenti, l'imprenditore che non rispetta la quota è tenuto a pagare una tassa di compensazione per ogni mancata assunzione, mentre in Francia la percentuale è del 6%. Il sistema delle quote è adottato anche in Grecia (3% in aziende di oltre 50 dipendenti), in Irlanda (3% ma nel solo settore pubblico), in Lussemburgo (5% in aziende di oltre 25 dipendenti), nei Paesi Bassi (dal 3 al 5%) e in Spagna (2% per azienda di 50 dipendenti)];
- alcuni paesi (es. Svezia, Danimarca e Finlandia) dispongono di legislazioni che delineano un contesto per l'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità;
- in altri Stati sono state emanate normative che prevedono, invece, interessanti clausole di non discriminazione (es. Regno Unito).

Un punto di partenza comune è la Classificazione internazionale di menomazione, disabilità e handicap elaborata, nel 1980, dall'Organizzazione mondiale della Sanità: l'handicap è la condizione di svantaggio conseguente ad una menomazione (definita come la perdita temporanea o permanente di una funzione psicologica, fisiologica o anatomica) o ad una disabilità (intesa come la limitazione o la perdita delle capacità di svolgere attività nel modo o nei limiti considerati normali per un individuo) che in un certo soggetto limita o impedisce l'adempimento del ruolo normale per tale soggetto in relazione all'età, sesso e fattori socio-culturali.

Detta Classificazione è stata adottata da molti Stati europei, sebbene nessuna delle definizioni contenute nelle varie legislazioni nazionali coincida perfettamente con quella dell'O.M.S.: le differenze sostanziali permangono, soprattutto, nei metodi valutativi individuati per definire il grado di disabilità, il quale si riflette a sua volta sul diverso tipo di tutela assicurata. In paesi quali Austria e Germania, ad esempio, sono considerati disabili – ai fini dell'inserimento lavorativo – le persone con un tasso di invalidità superiore al 50% (purché tale invalidità sussista da almeno sei mesi). In Belgio, il parametro ritenuto utile è una capacità di guadagno inferiore di un terzo rispetto a quella media di una persona normodotata.

In Svezia, invece, l'handicap non è una caratteristica del singolo, ma è considerato un problema di interazione tra l'individuo e l'ambiente, pertanto la disabilità è quella c.d. funzionale che rende difficile l'espletamento delle normali funzioni.

Tutti i paesi comunitari, comunque, promuovono l'occupazione dei disabili attraverso interventi economici: incentivi finanziari per i datori di lavoro (ad esempio, rimborso per i

note

(1) Nell'Accordo sulla politica sociale sono indicati (art. 1) gli obiettivi dell'Unione e degli Stati membri: « la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazione elevato e duraturo, la lotta contro le esclusioni ». Per il loro conseguimento l'UE, attraverso l'adozione di Direttive, sostiene l'azione degli Stati membri in materie come l'ambiente di lavoro, la sicurezza e la salute dei lavoratori; le condizioni di lavoro; l'informazione e la consultazione dei lavoratori; la parità di trattamento; l'integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro.

costi sostenuti nell'adeguamento del posto di lavoro o concessione di premi all'occupazione) oppure sussidi alla persona con disabilità commisurati alla gravità della menomazione.

**Disabilità e lavoro:
legislazioni a confronto**
Silvia Bruzzone

2. Italia: la nuova legge per il diritto al lavoro delle persone disabili.

2.1. Considerazioni introduttive. La legge 482/1968.

In molti (Selleri G., 1986, 1990, 1991; Cocanari F., 1992a, 1992b, 1993, 1995; Breda M.G., 1995, 1999; Battaglia A., 1995, 1998a, 1998b) auspicavano la riforma della legge 482/1968, recante la disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private, ritenendola non più rinviabile (Massi E., 1998).

In effetti tale normativa ha sempre offerto una tutela residuale. Sovente è rimasta disapplicata a causa delle aliquote di riserva troppo elevate e delle gravi disarmonie esistenti nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro che hanno determinato rifiuti reciproci da parte di aziende e disabili (Ichino A., Ichino P., Violi M., 1988) (2). Inoltre, essa esclude dal proprio ambito applicativo le aziende medio-piccole con meno di 35 dipendenti (per lo più del settore artigianale), le quali rappresentano circa l'85% del tessuto produttivo italiano. Altrettanto rilevante, quale limite della l. n. 482/1968, è stata l'assenza di disposizioni concernenti strumenti e iniziative di supporto, sia nella fase iniziale dell'inserimento, sia durante lo svolgimento del rapporto. Solo successive leggi regionali hanno introdotto agevolazioni fiscali e forme di contribuzione per l'adeguamento del posto di lavoro, per l'eliminazione delle barriere architettoniche, per la dotazione degli eventuali ausili necessari; grazie all'iniziativa di numerosi Enti locali, quali Province, Comuni ed ASL, è stato, fino ad oggi, possibile realizzare efficaci progetti di intervento nel campo dell'inserimento lavorativo, utilizzando strumenti occupazionali quali tirocini formativi, borse lavoro ed esperienze di collocamento mirato (Lepri C., Montobbio E., 1994).

La legge n. 482/1968 era, ormai da tempo, considerata una legge burocratica ed assistenziale, clientelare, coercitiva ma, soprattutto, inadeguata visto il riferimento, fra l'altro, a percentuali di invalidità che nulla dicono concretamente circa l'autonomia della persona, la sua capacità lavorativa e le sue competenze. Diversamente non poteva essere, visto che ha radici in un periodo storico in cui l'invalidità compatibile con il lavoro era esclusivamente quella fisica, la quale, peraltro, nei casi più gravi, comportava serie difficoltà di inserimento in relazione alle tecnologie dell'epoca, alle caratteristiche dei sistemi industriali e di trasporto (Battaglia A., 1995).

Proprio sulla necessità di modificare i criteri di accertamento dell'invalidità si è discusso a lungo, evidenziando l'esigenza di introdurre valutazioni che individuassero il reale grado di autonomia e la capacità lavorativa effettiva del disabile, in modo da effettuare un inserimento lavorativo fondato sia su una valutazione obiettiva delle attitudini e delle possibilità di ogni individuo, sia sul potenziamento delle stesse attraverso progetti mirati di formazione professionale (Marcelli F., Sensoli C., 1997, p. 106).

La nuova legge sembra, fortunatamente, muoversi verso un maggiore coordinamento tra politiche attive del lavoro, politiche formative e inserimento lavorativo.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'ambiente, attraverso la rimozione delle barriere architettoniche, l'adeguamento dei tempi e delle modalità di organizzazione del lavoro, lo sviluppo del terziario e delle nuove tecnologie informatiche-telematiche, offrono prospettive interessanti. Anche lo sviluppo di ausili e di metodologie didattiche [formazione a distanza e telelavoro (Cassano G., 1999) (3)] consentono di facilitare il processo di apprendimento e lo svolgimento di molte attività che, in passato si ritenevano incompatibili con lo stato di invalidità.

note

(2) La Suprema Corte (Cass. 24 giugno 1986, n. 4207, in *OGI*, 1986, p. 1011) ha dichiarato affetta da nullità assoluta la rinuncia all'assunzione dietro corrispettivo da parte del lavoratore avviato dall'ULPMO: sia per illiceità della causa e per contrarietà a norme imperative e all'ordine pubblico afferente all'incommerciabilità del posto di lavoro, sia perché negozio in frode alla legge, diretto ad eludere la disciplina sulle assunzioni. Da ultimo, il Ministero delle Finanze (con la risoluzione 22 luglio 1996, n. 150/E, in *Informazione per le aziende*, n. 41, del 15.11.1996) ha precisato come le somme corrisposte dalle aziende, affinché i lavoratori avviati obbligatoriamente rinunzino all'assunzione, non rientrano nelle nozioni di redditi di lavoro dipendente, ma debbano essere tassati come reddito da lavoro autonomo.

(3) Interessante il *Rapporto sul Telelavoro in Europa. Telework 1998*. Edit Coop. Si veda anche *Telelavoro: linee guida per le persone con disabilità*, a cura di Andrich R. e Alimandi L., Fondazione Pro Juventute Don Gnocchi.

2.2. Alcuni interventi legislativi *ante* riforma.

Nell'ultimo decennio sono state emanate alcune disposizioni normative che hanno regolamentato aspetti specifici del rapporto persona con disabilità-mondo del lavoro.

Ricordiamo la l. n. 57/1987 che attribuì alle Commissioni Regionali per l'Impiego (quale organo di programmazione, di direzione e di controllo di politica attiva del lavoro) il potere di predisporre dei « programmi di inserimento al lavoro di lavoratori affetti da minorazioni fisiche o mentali o comunque di difficile collocamento, in collaborazione con le imprese disponibili »; il decreto legislativo n. 509/1988 che ha recepito la classificazione internazionale dell'O.M.S. (con l'introduzione di norme di revisione sia delle categorie delle minorazione, sia delle malattie invalidanti) e fissato al 45% la perdita di capacità lavorativa minima necessaria ai fini dell'assunzione obbligatoria; il DPCM n. 43/1992 riguardante l'Approvazione delle nuove tabelle indicative delle percentuali di invalidità per le minorazioni e le malattie invalidanti.

Fra i momenti più significativi dello sviluppo della legislazione a favore dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità vi è l'emanazione della l. n. 381/1991, sulla Disciplina delle cooperative sociali (Mariani M., 1992, Bonfante G., 1991; Dabormida R., 1992). Il legislatore italiano ha voluto così valorizzare e incoraggiare la costituzione delle cooperative di TIPO B (cd. cooperative di produzione e lavoro integrate), aventi ad oggetto « lo svolgimento di attività diverse — agricole, industriali, commerciali o di servizi — finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate »: invalidi, ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

Come ha dimostrato l'esperienza degli ultimi anni si tratta di soggetti privilegiati per l'attuazione di politiche attive del lavoro, finalizzate a sviluppare nuova occupazione a favore delle fasce deboli del mercato del lavoro: le prospettive occupazionali non solo presentano i dati più elevati del settore non profit, ma i valori sono in espansione per i prossimi anni.

La normativa sulle cooperative sociali sottintende un diverso atteggiamento di politica del diritto e adotta un diverso meccanismo giuridico. E' stata accolta con favore perché « non nasce con l'intento di correggere le regole del mercato per proteggere i soggetti più deboli attraverso norme inderogabili che attribuiscono alle categorie protette un diritto soggettivo all'assunzione, ma cerca di valorizzare ed incoraggiare le iniziative che nascono spontaneamente in nome della solidarietà e che possono essere utili anche a questo fine » (Mariani M., 1992, pp. 215-216). Anche la nuova legge del 12 marzo 1999, n. 68, contenente le norme per il diritto al lavoro dei disabili (4) riconosce loro un ruolo importante.

Un secondo provvedimento legislativo degno di nota è la legge quadro n. 104 del 1992 riguardante « l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate » (Nocera S., 1993). Per la prima volta, sul piano legislativo, si è posta al centro la persona nella sua globalità, indipendentemente dallo stato e dal tipo di handicap in cui si trova, con un approccio innovativo che considera la persona disabile nel suo sviluppo unitario dalla nascita, alla presenza in famiglia, nella scuola, nel lavoro e nel tempo libero.

Si è avviato un processo di coinvolgimento sulla realtà dell'handicap che interessa le diverse amministrazioni centrali e periferiche dello Stato e offre nuovi spazi, opportunità, alle forze dell'associazionismo, del volontariato, della cooperazione e del privato sociale.

Oltre a garantire il pieno rispetto della dignità della persona disabile, nella legge in oggetto, si insiste sulla necessità di rimuovere le situazioni invalidanti e di predisporre interventi che evitino processi di emarginazione (5). Ha infatti introdotto una nuova concezione dell'handicap, sancendo il principio della valutazione del soggetto in base alle concrete capacità lavorative-relazionali e prevedendo, altresì, strumenti importanti quali i permessi retribuiti ex art. 33 per i lavoratori che versano in uno stato di handicap grave o per i genitori/parenti di persone a cui è stata riconosciuta la gravità dell'handicap. Più dettagliatamente sancisce (art. 19) l'applicabilità delle disposizioni sul collocamento obbligatorio anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica, purché abbiano una capacità lavorativa che ne

note

(4) Pubblicata sulla G.U. n. 68 del 23 marzo 1999, Supplemento Ordinario n. 57 L.

(5) Così *Handicap e legislazione. Diritti in gioco*. Presidenza del Consiglio dei Ministri. Dipartimento per l'informazione e l'editoria, p. 15.

consente l'impiego in mansioni compatibili (6); statuisce (art. 20) il diritto di utilizzare nei concorsi pubblici gli ausili tecnologici più idonei e tempi più lunghi, purché ne sia fatta richiesta nella domanda di ammissione; dispone (art. 21) il diritto di precedenza sia nella scelta della prima sede sia in caso di trasferimento.

2.3. Analisi della nuova legge 68/1999. Le categorie protette.

La nuova legge 68/1999 (Cimaglia M.C., 1999; Vallebona A., 1999) recepisce i principi contenuti nella Legge Quadro citata, ponendosi, come finalità, la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa affronta l'integrazione lavorativa dei disabili puntando sull'introduzione di principi innovativi quali il sistema di incentivazioni graduati in base al livello di inabilità del soggetto (art. 13); l'istituzione di un Fondo gestito dalle singole Regioni ed autofinanziato dal sistema sanzionatorio (art. 14), con pene in caso di omissione o ritardata denuncia o di non copertura delle quote dell'obbligo, per cause imputabili al datore (art. 15); la valorizzazione delle autonomie locali cui fa riferimento il D.Lgs. n. 469/1997 (Carinci F., 1998), con l'attribuzione di ampie facoltà nell'individuazione dei percorsi per l'inserimento e degli strumenti di integrazione e formazione; l'obbligo, per le imprese pubbliche e private che intendano partecipare a bandi per appalti pubblici o intrattenere rapporti convenzionali - di concessione con pubbliche amministrazioni, di presentare idonea certificazione che attesti l'ottemperanza agli obblighi di legge (art. 17). Certamente è una normativa che prevede, esplicitamente, e suggerisce, implicitamente, tante opzioni (Cocanari F., 1999, p. 15). In taluni punti, il testo risulta poco chiaro; in altri, richiede l'integrazione con provvedimenti regolamentari di primaria importanza se si vorrà rendere operativo il nuovo sistema (sono di competenza della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Ministero del Lavoro, delle Regioni). Tenta comunque un maggiore coinvolgimento di tutte le parti sociali coinvolte nell'inserimento lavorativo prendendo come base di riferimento le numerose esperienze maturate nelle diverse realtà regionali (ad esempio, in Liguria, Lombardia, Piemonte, Veneto, Trentino Alto Adige, Emilia Romagna).

In apertura viene precisato l'ambito applicativo con l'elencazione delle categorie di soggetti beneficiari. Accogliendo talune delle istanze di coloro che ritenevano necessario individuare percorsi separati per i disabili vengono individuati quali destinatari:

— le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle competenti Commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni, malattie invalidanti approvata — ai sensi dell'art. 2, D.Lgs. n. 509/1988 — dal Ministero della Sanità sulla base della classificazione internazionale delle minorazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della Sanità;

— le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%;

— le persone non vedenti e sordomute (definite nell'art. 1, comma 2);

— le persone invalide di guerra, civili di guerra, per servizio con minorazioni ascritte dalla I alla VIII categoria del D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915 (Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra).

Taluni commentatori della legge (Massi E., 1999, p. II) ritengono che al suddetto elenco vadano aggiunti coloro che sono rimasti permanentemente inabili (a prescindere dalla percentuale) in seguito a fatti di terrorismo o della criminalità organizzata, oltre ai figli, ai coniugi e ai fratelli conviventi e a carico: in base all'art. 1, comma 2, l. n. 407/1998 essi godono del diritto al collocamento obbligatorio con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli.

note

(6) Per l'inclusione degli invalidi psichici fra i beneficiari della l. 482/68 cfr. la sentenza della Corte Costituzionale 2 febbraio 1990, n. 50, in *FI*, 1990, I, p. 1107, con nota di De Luca, *L'assunzione obbligatoria degli « invalidi psichici » dinanzi alla Corte Costituzionale: « storia » e prospettive di una pronuncia di accoglimento « annunciata »*. Conf. l'orientamento della Corte di Cassazione secondo cui la disciplina del collocamento obbligatorio trova applicazione solo per gli invalidi psichici dotati, in relazione alla natura e al tipo di malattia, di una capacità lavorativa la quale ne consenta il proficuo inserimento nel mondo del lavoro e purché sussistano, all'interno dell'azienda, posti di lavoro comportanti mansioni compatibili con tale infermità: vedi, recentemente, Cass. 4 marzo 1993, n. 2604, in *GI*, 1994, I, p. 34.

Gli stessi Autori evidenziano che l'iscrizione nelle liste dei disabili riguardi anche i lavoratori extracomunitari (7), purché siano presenti regolarmente nel nostro Paese e vengano riconosciuti invalidi dalla competente commissione medica oppure dall'Inail.

In attesa di una disposizione organica che regolamenti specificatamente chi si trova in particolari situazioni di svantaggio sociale viene, altresì, attribuita (art. 18, comma 2) una quota di riserva aggiuntiva pari al 1% — da calcolarsi sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti — in favore: degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio; degli orfani e dei coniugi dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizi e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati. Tale quota è pari ad una unità per i datori pubblici e privati che occupano da 51 a 150 dipendenti.

Nel nuovo testo di legge rimangono, ciononostante, alcune distorsioni di fondo: fra l'altro vengono mantenute le precedenti classificazioni in base alla percentuale di invalidità, alla causa che ha determinato l'handicap e alla tipologia della minorazione, e confermate le modalità di riconoscimento delle varie forme di invalidità attualmente esistenti, con una dislocazione di competenze presso enti diversi.

Per l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, la nuova legge prevede (art. 1, comma 4) l'intervento delle commissioni competenti per l'accertamento dello stato di handicap (ex art. 4, l.q.u. 104/92). Esse dovranno operare sulla base di criteri da indicare in un provvedimento di futura emanazione, nel quale dovranno essere indicate le integrazioni dei componenti delle commissioni per una valutazione, oltre che delle residue capacità lavorative e delle abilità, anche degli strumenti e delle facilitazioni da attuare per il sostegno dell'autonomia della persona e delle sue possibilità di inserimento lavorativo.

L'accertamento dell'invalidità e della capacità lavorativa dovranno concorrere ad una valutazione unitaria e concreta della persona, tenendo presente che a fronte di invalidità gravi non vi sarà necessariamente una capacità lavorativa limitata, per la quale occorreranno interventi impegnativi, ma vi potrà essere una piena capacità lavorativa che richiederà solo particolari ausili o minimi adattamenti del posto di lavoro.

Per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e da malattia professionale è ritenuta, invece, sufficiente la presentazione della certificazione rilasciata dall'INAIL; mentre per gli invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra o per servizio continuano a valere le disposizioni contenute nel Testo Unico in materia (D.P.R. n. 915/78).

2.4. Il collocamento mirato.

La scelta dell'abbinamento persona-azienda, da parte dell'ULPMO, in base alla l. n. 482/1968, avveniva considerando la data di iscrizione dell'invalido alla lista degli aspiranti al lavoro e al luogo di abitazione rispetto all'azienda.

E' per ovviare a tale procedura che si è data rilevanza ad alcuni principi base su cui costruire un inserimento lavorativo positivo ed efficace. La loro applicazione in molte realtà locali ne ha confermato la validità.

Oltre a una fase di formazione e orientamento individuale, è ritenuta necessaria l'attivazione di flussi informativi per la conoscenza reciproca tra il disabile e l'azienda e l'esistenza di un'organizzazione di servizi di collocamento concepiti in maniera analoga alle procedure di Ricerca e Selezione comunemente adottate dalle Agenzie specializzate. Si tratta di pre-condizioni per poter concretizzare l'inserimento mirato (cd. *positive approach* dei paesi anglosassoni), ovvero predisporre interventi centrati sulle abilità e sulle effettive capacità del disabile in rapporto ad una concreta situazione di lavoro, piuttosto che centrati sul deficit o sulla menomazione misurata e considerata in sé e per sé (8).

La nuova normativa attribuisce al collocamento mirato un ruolo di primo piano (art. 2): un apposito Comitato tecnico (composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico legale, accanto ad organismi individuati dalle Regioni), in raccordo con i servizi del

note

(7) Vedi Corte Cost. 16 dicembre 1998, n. 454, in *DPL*, 1999, p. 843; Circolare Min. Lavoro 2 febbraio 1999, n. 11, in *DPL*, 1999, p. 832.

(8) Per maggiori dettagli si veda AA.VV., *Inserimento mirato dei disabili, Guida di buone prassi per le aziende e gli operatori sociali*, a cura di Morri S. e Perrini F., Franco Angeli, pp. 36-37.

territorio, dovrà valutare le reali capacità del lavoratore disabile e le caratteristiche dei posti disponibili, individuando percorsi personalizzati di inserimento, con agevolazioni per i datori di lavoro.

Ciò comporterà l'analisi dei posti di lavoro, la previsione di forme di sostegno, di azioni positive e la soluzione di problemi connessi agli ambienti, agli strumenti e alle relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro. Renderà, inoltre, necessario definire, con colloqui mirati di preselezione, le disponibilità lavorative e le professionalità espresse o potenziali di tutti i lavoratori con handicap, predisponendo percorsi formativi funzionali alle esigenze delle persone e del mercato del lavoro.

Nella pratica, l'inserimento mirato è risultato essere il metodo più idoneo a soddisfare i problemi delle aziende in relazione all'inserimento e all'effettivo utilizzo produttivo dei lavoratori disabili, ma anche il mezzo più efficace per realizzare un'integrazione lavorativa reale della persona. Riduce notevolmente le situazioni di criticità nella fase di avviamento e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro (Giordani M.G., 1995, p. 95).

È stato definito "l'uovo di Colombo" in quanto consente di mettere la persona con handicap al posto giusto, nell'attività più adatta alle sue attitudini e alla professionalità acquisita attraverso il corso di studi e/o l'esperienza, intervenendo se necessario sulla stessa organizzazione del lavoro per adattarla alle esigenze specifiche dell'individuo o sostenendo con incentivi ed agevolazioni il lavoratore svantaggiato (Battaglia A., 1995, p. 21).

Tutto ciò richiede, però, l'impiego di criteri di scelta razionali e l'attivazione di flussi informativi per la conoscenza reciproca tra il disabile e l'azienda. L'efficacia di tale modalità di inserimento è « legata ad una forte autonomia gestionale periferica, alla competenza del personale addetto allo svolgimento di tali funzioni, che non può limitarsi ad un semplice approccio applicativo burocratico della norma, alla varietà degli strumenti esistenti sul territorio, alla ricchezza ed alla profondità delle esperienze di integrazione lavorativa generate dalle associazioni ed alle comunità che operano sul territorio, alla diffusione di una moderna cultura della diversità, al superamento dei pregiudizi » (Stelluti C., 1999, p. 5).

Le Regioni, ai fini dell'inserimento mirato, possono (ex art. 4, comma 6, l. 68/1999) autorizzare — con oneri a proprio carico — lo svolgimento di corsi di riqualificazione professionale presso l'azienda che effettua l'assunzione stessa oppure affidarne lo svolgimento (mediante convenzioni), alle associazioni nazionali di tutela e rappresentanza che abbiano le adeguate competenze, o agli istituti di formazione di loro emanazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla l. n. 845/78; oppure ai soggetti di cui alla l. n. 104/1992 (enti, istituzioni cooperative sociali, di lavoro, di servizi, centri di lavoro guidato, associazioni e organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate).

2.5. I datori di lavoro obbligati. Quote di riserva.

Restano soggetti all'obbligo dell'assunzione tanto i datori di lavoro pubblici quanto quelli privati. La disciplina prevista per i privati si applica anche agli enti pubblici economici ex art. 3, comma 6, l. n. 68/1999.

Rispetto al regime precedente cambiano le aliquote e i limiti dimensionali delle aziende coinvolte. Mentre per i datori che occupano più di 50 lavoratori la percentuale di riserva scende dal 15% al 7%, per quelli che occupano da 36 a 50 dipendenti è stabilito l'obbligo di assumere due unità. Per la nuova fascia di piccole aziende soggette all'assunzione (con un numero di lavoratori compreso fra 15 e 35) l'obbligo di legge è limitato ad un soggetto e solo nel caso in cui l'impresa proceda a nuove assunzioni.

Quest'ultima disposizione, in particolare, è stata criticata perché racchiude in sé il rischio di una mancata « espansione occupazionale » da parte delle aziende che, al di sotto della soglia d'obbligo, preferiranno non procedere a nuove assunzioni per restare escluse dall'ambito applicativo della nuova legge.

Nell'indicare i limiti dimensionali rilevanti ai fini dell'assunzione obbligatoria, l'art. 3, comma 5, l. n. 68/99, non chiarisce direttamente l'ambito geografico rilevante per il computo. Sul punto, l'art. 11, l. n. 482/1968, aveva una formulazione più chiara, sottoponendo all'obbligo di legge i datori di lavoro che avevano complessivamente alle loro dipendenze più di 35 dipendenti: l'utilizzo dell'aggettivo « complessivamente » induceva a far riferimento al numero totale dei dipendenti sul territorio, indipendentemente dalla dislocazione in una o più unità produttive.

I datori di lavoro pubblici e privati possono, ex art. 5, comma 8, l. n. 68/99, « essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. Per i datori di lavoro privati la compensazione può essere operata in riferimento ad unità produttive ubicate in regioni diverse ».

Detta possibilità di ricorrere alla compensazione territoriale induce a ritenere necessario, anche per il futuro, effettuare il computo sul totale dei dipendenti, indipendentemente dalla loro suddivisione in unità produttive.

Nell'art. 18, comma 1, l. 68/1999, è inserita una importante norma di tutela poiché i soggetti già assunti attraverso il collocamento obbligatorio devono essere mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle nuove percentuali. Gli stessi sono, altresì, computabili ai fini dell'adempimento dei nuovi obblighi.

Nessun dubbio, a differenza di quanto era avvenuto per la l. 482/1968 (9) sorge, invece, circa l'ambito applicativo della normativa per i datori di lavoro non imprenditori, vista l'applicazione della stessa ai partiti politici, alle organizzazioni sindacali e alle organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione. Per questi ultimi la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo che svolge funzioni amministrative e l'obbligo insorge solo in caso di nuova assunzione.

L'obbligo d'assunzione per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, sebbene nei soli servizi amministrativi, costituisce una novità di rilievo.

2.6. Sospensione degli obblighi. Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi.

La sospensione dagli obblighi è prevista (ex art. 3, comma 5, l. n. 68/1999) nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli artt. 1 e 3 della l. n. 223/1991 o dall'art. 1 del D.L. n. 726/1984. Gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi di intervento contenuti nella richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi, inoltre, per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli artt. 4 e 24 l. n. 223/1991 e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza ex art. 8, comma 1, l. n. 223/1991.

Ci si chiede se i casi esemplificati siano da considerare tassativi o meno e se avverrà quanto già accaduto, durante la vigenza della l. n. 482/1968, circa le ipotesi di possibile sospensione indicate dall'art. 9 del D.L. n. 17/1983 (conv., con modificazioni, nella l. n. 79/1983). L'impostazione restrittiva della giurisprudenza (10) era stata allora contraddetta dalle circolari del Ministero del lavoro (da ultimo, con la n. 64/96) e dalla censura di legittimità della Corte Costituzionale (11) che ammise la sospensione degli obblighi di legge per le imprese sottoposte ad amministrazione controllata.

L'obiettivo che si pone il legislatore con la nuova normativa è l'esonero non generalizzato ma motivato dalla peculiarità del settore di intervento. È presto spiegato, pertanto, perché la nuova legge — come la precedente — preveda l'esonero, limitatamente al personale viaggiante e navigante, per i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre.

Analogamente esonerati sono i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto (art. 5, comma 2).

Per le amministrazioni pubbliche e gli enti pubblici non economici, viene attribuito ad un D.P.C.M. di futura emanazione l'arduo compito di individuare le mansioni che, in relazione all'attività svolta, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta.

note

(9) Per chiarire come gli obblighi di cui alla Legge 482/1968 gravassero anche sui datori non imprenditori fu necessario l'intervento delle Sezioni Unite: Cass. 25 marzo 1988, n. 2569, in *GI*, 1989, I, n. 1, p. 106.

(10) Si escluse la possibilità di ottenere la sospensione, fra l'altro, delle aziende in situazione di crisi non accertata dal C.I.P.I. (Cass. 10 settembre 1989, n. 4731, in *MGL*, 1990, p. 34); delle aziende ammesse alla procedura di concordato preventivo (Pret. Bologna 14 giugno 1983, L80, 1984, p. 1056).

(11) Ord. 19.11.1987, n. 413, in *FI*, 1988, I, p. 1750.

Esoneri parziali potranno essere richiesti dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non saranno in grado di occupare l'intera percentuale dei disabili, a condizione che effettuino il versamento al fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta (nella misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo).

I procedimenti relativi, i criteri e le modalità per la concessione di tali esoneri parziali (concessione da motivare adeguatamente) saranno disciplinati in un apposito decreto di competenza del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

**Disabilità e lavoro:
legislazioni a confronto**
Silvia Bruzzone

2.7. Criteri di computo della quota di riserva.

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere secondo la nuova legge l'art. 4, comma 1, si presenta più dettagliato rispetto all'art. 11, l. n. 482/1968, sebbene ugualmente non esaustivo: non sono computabili tra i dipendenti né i lavoratori occupati ai sensi della stessa legge oppure assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, né i soci di cooperative di produzione e lavoro, né i dirigenti.

I lavoratori part-time sono computati in proporzione all'orario svolto in base a quanto previsto dall'art. 5, comma 12, l. n. 863/1984.

Nessun accenno viene, invece, fatto alla computabilità dei lavoratori assunti, ad esempio, con contratto di formazione e lavoro, con l'apprendistato, con i contratti di reinserimento (12), mentre viene sancita la computabilità dei lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro — purché l'imprenditore gli affidi una quantità di lavoro atta a svolgere una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro (ex art. 11, comma 2, l. n. 877/1973) e a quella stabilita dal CCNL applicato agli altri dipendenti dell'azienda.

Parte della dottrina (Garofalo D., 1999a, p. XXII) ritiene computabili nella quota d'obbligo i giovani portatori di handicap assunti con contratto di tirocinio o di formazione e lavoro, rilevando che entrambe le tipologie di contratto non costituiscono più speciali strumenti di accesso al mondo del lavoro; altri autori (Massi E., 1999, p. V) propendono ugualmente per la computabilità considerando tassative le categorie di lavoratori che la l. n. 68/1999 esclude dalla base di calcolo per il computo dell'aliquota d'obbligo.

Per espressa disposizione di legge sono computabili sono i lavoratori assunti come massaggiatori e massofisioterapisti (ex l. n. 686/1961), come centralinisti non vedenti (ex l. n. 113/1985) e come terapisti della riabilitazione non vedenti (ex l. n. 29/1994).

Al fine di evitare i problemi sorti in passato circa i cd. invalidi interni (ovvero i lavoratori assunti attraverso il collocamento ordinario e divenuti invalidi nel corso del rapporto), l'art. 4, comma 4, l. n. 68/99, specifica la non computabilità, nella quota di riserva, dei lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore — accertato in sede giurisdizionale — delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

2.8. La procedura di avviamento al lavoro e gli adempimenti necessari.

Il primo passo verso l'assunzione obbligatoria presso i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici è rappresentato dalla domanda da parte delle imprese stesse agli « uffici competenti » (ovvero ai Centri per l'impiego, organismi individuati dalle Regioni ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. n. 469/1997), i quali valuteranno l'opportunità di procedere, in alternativa, attraverso la stipula di apposite convenzioni ex art. 11, l. n. 68/99.

note

(12) Per stabilire la computabilità o meno di alcune categorie di lavoratori, durante la vigenza della l. 482/1968, si resero necessari ulteriori interventi legislativi (ad esempio, il d.l. 726/1984, convertito con modificazioni nella l. 863/1984, escluse la computabilità dei lavoratori assunti con CFL) e diverse pronunce giurisprudenziali. La Cassazione ha dichiarato non computabili i lavoratori temporaneamente sospesi perché in Cassa integrazione (così Cass. 30 agosto 1986, n. 5339, in *DPL*, 1987, p. 139) ed i dirigenti (Pret. Roma 23 marzo 1993, in *RIDL*, 1994, II, p. 113; Pret. Milano 29 novembre 1988, in *OGL*, 1989, p. 985; Pret. Milano 14 gennaio 1987, in *OGL*, 1988, p. 66. Conf. Consiglio di Stato, Sez. II, 27 marzo 1991, n. 265, in *NGL*, 1991, p. 258. *Contra*, per la computabilità si sono pronunciati Trib. Milano 15 aprile 1987, in *OGL*, 1988, p. 456.

Le richieste sono nominative per le imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti e per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali, nonché per gli enti da essi promossi. Sono una nominativa ed una numerica per le imprese da 36 a 50 dipendenti, mentre per i datori di lavoro che occupano più di 50 lavoratori la percentuale di assunzioni nominative è del 60%.

Per i datori di lavoro pubblici (individuati nell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 29/1993), salva la possibilità di ricorrere all'istituto della convenzione ex art. 11, occorre distinguere: le pubbliche amministrazioni provvedono alle assunzioni obbligatorie per le qualifiche e per i profili per i quali è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo mediante richiesta numerica (ex art. 7, comma 2, l. n. 68/1999, con rinvio all'art. 36, comma 2, D.Lgs. n. 29/1993) oppure mediante convenzione con i datori di lavoro privati (ex art. 7, comma 2, ed art. 11, l. n. 68/1999). Per le altre qualifiche è previsto il concorso (art. 36, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 29/1993), nell'ambito del quale va riservato alle categorie protette un numero di posti pari alla quota d'obbligo, per un massimo del 50% dei posti messi a concorso (art. 7, comma 2, l. n. 68/1999).

Per le persone con disabilità, in stato di disoccupazione volontario o meno, è prevista l'iscrizione presso un apposito elenco pubblico (con unica graduatoria) tenuto dai Centri per l'impiego e la predisposizione di una scheda individuale nella quale dovranno essere annotate le capacità lavorative, le abilità, le competenze, le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione. Contestualmente, verranno analizzate le caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai lavoratori disabili (le modalità di valutazione degli elementi che concorreranno alla formazione della graduatoria stessa verranno definite dalle Regioni sulla base dei criteri fissati con futuro decreto).

Quale tutela per i lavoratori disabili, licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, il legislatore ha optato per il mantenimento, nella graduatoria, della posizione occupata all'atto dell'inserimento in azienda (art. 8, comma 5, l. n. 68/1999).

I datori di lavoro devono presentare (ex art. 7, comma 1) agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui rientrano nei limiti dimensionali previsti dalla nuova legge. Con periodicità da definirsi con decreto del Ministro del lavoro, gli stessi dovranno inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori indicati nell'art. 1.

La richiesta che il datore di lavoro doveva presentare ex art. 16, l. n. 482/1968, si distingueva dalla denuncia periodica. I due atti potevano essere contenuti nello stesso documento, ma la richiesta doveva essere specificatamente sottoscritta dal richiedente (13) ed era considerata requisito di legittimità dell'atto di avviamento al lavoro (14). L'art. 9, comma 3, l. n. 68/1999, risolve, invece, ogni dubbio specificando che la richiesta si intende presentata anche attraverso il solo invio della denuncia.

Rispetto al passato i datori hanno diritto ad indicare nella richiesta una precisa qualifica. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avvieranno i lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio.

Qualora mancassero anche iscritti con qualifiche simili, sarà legittima la scopertura in attesa di un avviamento conforme alla necessità dell'azienda (15).

Taluni autori (Vallebona A., 1999, p. 478) ritengono che il datore possa rifiutare l'assunzione del lavoratore avviato illegittimamente perché non è stata presentata la richiesta, in quanto sprovvisto della qualifica necessaria, perché fisicamente incompatibile con la qualifica, o perché già licenziato dal datore stesso per giusta causa. La stessa dottrina afferma, altresì, che non si possa rifiutare l'assunzione di un lavoratore che abbia rinunciato dietro compenso ad un precedente avviamento (16), considerata l'introduzione della sanzione

note

(13) Corte Cost. 30 dicembre 1987, n. 622, in *RIDL*, 1988, II, p. 324; Cass. 24 maggio 1995, n. 5666, in *RIDL*, 1996, II, p. 527.

(14) Cass. 14 dicembre 1993, n. 12339, in *DPL*, 1994, p. 667.

(15) Già nell'ambito della precedente normativa era ritenuto legittimo il rifiuto da parte del datore di assumere il lavoratore avviato se in azienda non vi erano mansioni compatibili, visto che non si poteva imporre una modifica dell'organizzazione (così Cass. 23 febbraio 1995, n. 2036, in *FI*, 1995, I, p. 1149; Cass. 13 maggio 1994, n. 4667, in *RIDL*, 1995, II, p. 81).

(16) Nel precedente regime era, invece, legittimo: ved. Cass. 24 giugno 1986, n. 4207, in *RIDL*, 1987, II, p. 95.

amministrativa della cancellazione dalle liste per sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive ha ingiustificatamente rifiutato il posto (ex art. 10, comma 6).

**Disabilità e lavoro:
legislazioni a confronto**
Silvia Bruzzone

2.9. Svolgimento del rapporto di lavoro.

La nuova legge precisa che al lavoratore disabile si applica il normale trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi (art. 10, comma 1).

La dottrina (Garofalo D., 1999b, p. XXVIII) ritiene che non sia un caso di estensione dell'efficacia del contratto collettivo quanto l'affermazione del principio di parità di trattamento, ricordando l'analoga situazione verificatasi in merito all'art. 11, lett. c) della l. n. 25/1955 sull'apprendistato: quest'ultima, imponendo al datore di lavoro di osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e di retribuire l'apprendista in base agli stessi, si prestava a censure di legittimità costituzionale per violazione dell'art. 39 Cost., perché sembrava estendere l'efficacia soggettiva della contrattazione collettiva a soggetti non obbligati in quanto non iscritti a sindacati stipulanti. Tali censure vennero respinte con la sentenza della Corte Costituzionale del 26 gennaio 1957, n. 10.

Altre perplessità sorgono a causa del fatto che non si fa alcun cenno alle tipologie di contratti con cui si può assumere il lavoratore. Parte della dottrina (Vallebona A., 1999, p. 478), argomentando ex art. 11, comma 2 e 6, l. n. 68/1999, ritiene che per il contratto a termine, a tempo parziale, e per il contratto di formazione e lavoro sia necessario il consenso del lavoratore. Stante il richiamo al normale trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi ed il fatto che « il datore di lavoro non può richiedere al disabile una prestazione incompatibile con le sue minorazioni » (ex art. 10, comma 2, l. n. 68/99), restano attuali sia l'orientamento giurisprudenziale secondo cui il patto di prova è compatibile con lo stato di invalidità, a condizione che le mansioni siano compatibili con la menomazione dell'invalido e che sia fornita motivazione del licenziamento del medesimo (17), sia quanto specificato dalla Corte di Cassazione sulla legittimità del licenziamento del lavoratore invalido in prova per esito negativo della medesima, anche se l'espletamento abbia avuto una durata inferiore a quella prevista, ma sufficiente ad accertare in modo adeguato l'inidoneità del lavoratore all'esercizio delle mansioni affidate o reperibili nell'assetto occupazionale dell'azienda (18).

Per quanto riguarda la cessazione del rapporto di lavoro, sia la persona disabile, sia il datore di lavoro possono richiedere — in caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni intervenute nell'organizzazione del lavoro — un accertamento della compatibilità delle mansioni con lo stato di salute (19). Se la prosecuzione dell'attività lavorativa risulta incompatibile con l'aggravamento delle condizioni di salute, o con le variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile viene sospeso temporaneamente in modo non retribuito fino quando persiste l'incompatibilità e nel periodo potrà essere impiegato in tirocinio formativo. Tutti gli accertamenti indicati vengono effettuati dalle Commissioni di cui alla già citata l. q. n. 104/92, integrata a norma del D.P.C.M. e dal parere della Commissione provinciale per le politiche del lavoro. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Quest'ultimo, tuttavia, può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la Commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

Sempre in materia di licenziamenti, visto il riferimento al normale trattamento normativo (art. 10, comma 1, l. n. 68/99), si ritiene che il lavoratore disabile resti soggetto alla risoluzione del rapporto per malattia, a seguito del superamento dei limiti temporali, stabiliti dalla contrattazione collettiva, di conservazione del posto, con i limiti giurisprudenziali.

note

(17) Così Cass., S.U., 1 marzo 1989, n. 1104 e Corte Cost. n. 255 del 1989, in RIDL, 1989, II, p. 689, con nota di Poso, Il sigillo della Corte Costituzionale sull'interpretazione giurisprudenziale della legge sul collocamento obbligatorio.

(18) V. Cass. 12 novembre 1993, n. 11165, in *Fl. Rep.*, 1993, voce Lavoro (collocamento) n. 42; Cass. 21 agosto 1991, n. 9014, in *RGL*, 1992, n. 1, p. 182. V. Campanella, 1997.

(19) Sul tema del giudizio di compatibilità delle mansioni si veda Cass. 13 febbraio 1988, n. 1566, in *Fl.*, 1988, I, p. 2315 secondo cui il parere vincola il datore, rendendolo responsabile in caso di inosservanza, dei pregiudizi che possono derivare al lavoratore dall'espletamento delle mansioni dichiarate incompatibili con lo stato fisico; non ha rilievo, ai fini della limitazione di responsabilità, la circostanza che il pregiudizio alla salute consista nell'insorgere o nell'aggravarsi di processi morbosi diversi da quelli diagnosticati nel parere stesso.

**Disabilità e lavoro:
legislazioni a confronto**
Silvia Bruzzone

ziali dell'inclusione nel periodo di compimento delle assenze per malattia ricollegabili allo stato di invalidità (20).

Ai lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale deve essere garantita la conservazione del posto di lavoro (art. 1, comma 7): non possono (*ex art. 4, comma 4*) essere licenziati qualora possano essere adibiti a mansioni equivalenti o, in mancanza di queste, a mansioni inferiori, in deroga all'art. 2103 c.c., conservando il trattamento economico corrispondente alla mansione di provenienza. Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, viene precisato che i lavoratori vengono avviati dagli uffici competenti presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative senza essere inseriti in graduatoria. Manca nel testo di legge una tutela analoga per le persone che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, lo diventano per cause diverse dall'infortunio sul lavoro o dalla malattia professionale (ad esempio, per incidente stradale).

Ferma la possibilità di licenziare il lavoratore assunto obbligatoriamente per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, in caso di recesso *ex art. 4, comma 9, l. n. 223/1991*, ovvero di licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitati nei confronti di lavoratori assunti obbligatoriamente, l'atto è annullabile qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei restanti lavoratori assunti obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista.

È prevista, infine, la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento, per un periodo di sei mesi, per il lavoratore che per due volte consecutive e senza giustificato motivo non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle liste (art. 10, comma 6).

Il tema della rinuncia all'avviamento è già stato posto, in passato, all'attenzione dei giudici di merito, i quali avevano concluso che se un lavoratore, dopo un primo avviamento al quale aveva rinunciato, chiedeva di essere iscritto nelle liste del collocamento obbligatorio veniva inserito all'ultimo posto in graduatoria (21).

Nulla quaestio sulla facoltà del lavoratore con disabilità di rifiutare il posto di lavoro offerto o di dimettersi al fine di ricercare un nuovo posto più confacente alle proprie aspirazioni professionali (22) ma una disposizione come quella contenuta nell'art. 10, comma 6, l. n. 68/99, sarà certo utile per evitare gli abusi del passato.

2.10. Le convenzioni.

L'assunzione può avvenire anche attraverso la convenzione. Si tratta di uno strumento facilmente adattabile alle diverse situazioni e condizioni della persona con disabilità: l'art. 9, comma 4, l. n. 68/99 specifica che per l'assunzione di disabili psichici è utilizzabile solo il sistema delle convenzioni, con la richiesta numerica.

I Centri per l'impiego, sentito il comitato, possono stipulare con i datori pubblici e privati, anche non sottoposti all'obbligo di legge, delle convenzioni di inserimento lavorativo *ex art. 11, commi 1, 2 e 3*: devono avere ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali. È prevista la facoltà di scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. La nuova normativa prevede la possibilità di stipulare particolari convenzioni di « integrazione lavorativa » per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. Esse devono però:

note

(20) Ved. Cass. 24 marzo 1987, n. 2848, in *RIDL*, 1987, n. 4, II, p. 700; Trib. Milano 11 dicembre 1991, in *D&L*, 1992, p. 627.

(21) Pret. Parma 13 ottobre 1984, in *DL*, 1983, II, p. 127; Trib. Milano 21 settembre 1984, L80, 1984, p. 477.

(22) In tal senso Cass. 6 marzo 1986, n. 1493, in *FI*, 1986, p. 1292; Cass. 26 ottobre 1982, n. 5603, in *GI*, 1983, I, 1, p. 592; conf. Pret. Torino 22 Ottobre 1984, in *RIDL*, 1985, II, p. 413; Trib. Milano 21 settembre 1984, L80, 1984, p. 477.

- indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'art. 18, l. n. 104/1992, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Le convenzioni possono essere, altresì, stipulate con le cooperative sociali (*ex l. n. 381/1991*, art. 1, comma 1, lett. b)), con i liberi professionisti (anche se operanti come ditta individuale), con i consorzi (*ex l. n. 381/1991*, art. 8), nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali (*ex l. n. 266/1991*, art. 6) e con gli organismi di cui agli artt. 17 e 18, l. n. 104/1992 o con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della nuova normativa.

In tal caso è necessario la sussistenza della contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro; la copertura dell'aliquota d'obbligo attraverso l'assunzione stessa; l'impiego del disabile con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico della cooperativa sociale o del libero professionista, per tutta la durata della convenzione che non può eccedere i dodici mesi (prorogabili per altri dodici).

Nell'atto deve essere indicato l'ammontare delle commesse affidate alla cooperativa o al libero professionista; i nominativi dei soggetti da inserire, il percorso formativo personalizzato.

L'art. 12 offre ai datori la possibilità di stipulare una quarta tipologia di convenzione finalizzata all'inserimento temporaneo delle persone con disabilità presso cooperative sociali o presso disabili liberi professionisti, ai quali i datori stessi si impegnano ad affidare commesse di lavoro. La retribuzione e gli oneri assicurati e previdenziali sono, per tutta la durata della convenzione, a carico della cooperativa o del professionista.

È questa una soluzione duramente criticata per il timore che si vengano a creare situazioni di lavoro sottoqualificate, oppure cooperative create *ad hoc* dalle stesse imprese. Taluni autori (Vallebona A., 1999, p. 479) ritengono non sia configurabile una dissociazione tra datore di lavoro ed utilizzatore delle prestazione quanto, piuttosto, una sospensione del rapporto a tempo indeterminato con il datore e la contestuale instaurazione di un rapporto a termine con la cooperativa o il professionista. Altri (Garofalo D., 1999b, p. XXIII; Massi E., 1999, p. XII) ritengono si tratti di una particolare ipotesi di comando o distacco visto che la norma prevede, accanto all'inserimento presso il soggetto ospitante, l'assunzione a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro (art. 12, comma 2, lett. a)).

2.11. Gli incentivi.

Ai datori che, anche non obbligati in base alla legge, assumono persone disabili è concessa la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria delle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra; analoga fiscalizzazione totale è concessa in caso di assunzione di lavoratori con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità.

Una fiscalizzazione del 50%, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali e assistenziali spetta, invece, qualora si assuma una persona disabile con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

Una ulteriore agevolazione per le assunzioni è il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'utilizzo di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

2.12. Entrata in vigore.

L'art. 21 sancisce l'entrata in vigore della nuova normativa distinguendo fra le parti relative

alle disposizioni di tipo organizzativo e propedeutiche alla fase di avviamento al lavoro e quelle più specifiche riguardanti l'avviamento vero e proprio. Mentre le prime entrano in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione, per le seconde è fissato un periodo di trecento giorni dalla pubblicazione della legge sulla Gazzetta Ufficiale (ovvero il 17 gennaio 2000).

3. L'esperienza francese.

3.1. I datori di lavoro obbligati.

Vi sono alcuni aspetti interessanti nella normativa francese in materia di inserimento lavorativo dei disabili.

Quanto ai soggetti vincolati all'obbligo di assunzione l'art. L. 323-1 del codice del lavoro recita: « ogni datore di lavoro che occupa almeno venti dipendenti è tenuto ad impiegare, a tempo pieno o a tempo parziale, talune categorie di beneficiari nella percentuale del 6% dell'effettivo totale dei suoi dipendenti ».

La dottrina prevalente (Cros-Courtial M.G., 1988, p. 600) ritiene che l'espressione « ogni datore di lavoro », contenuta nella citata disposizione, sia talmente ampia da comprendere non solo tutti i settori di attività — industria, commercio, agricoltura — ma anche le società cooperative, i liberi professionisti, i sindacati, le associazioni. La stessa dottrina critica, altresì, il limite dimensionale di 20 dipendenti perché esclude una elevata percentuale di aziende medio-piccole.

Altrettante perplessità (Cros-Courtial M.G., 1988, p. 604) ha suscitato il secondo comma dell'art. L. 323-1, relativo alle *entreprises à établissements multiples*: poiché l'obbligo di assunzione si applica stabilimento per stabilimento (23). Taluni Autori (Cros-Courtial, 1988, p. 604) fanno notare come restino, così, sottratte da ogni vincolo tutte quelle imprese di grandi dimensioni divise in stabilimenti con meno di venti dipendenti ciascuno.

Il successivo art. L. 323-2 obbliga all'assunzione i datori di lavoro pubblici (ovvero lo Stato e gli enti pubblici dello Stato diversi da quelli industriali e commerciali; gli enti territoriali ed i loro enti pubblici, diversi da quelli industriali e commerciali). L'assunzione nella Pubblica Amministrazione francese può avvenire per *ex art.* 11, decreto 479/1979); in base all'esame d'accesso agli impieghi riservati; attraverso l'assunzione diretta per contratto annuale, rinnovabile una sola volta, al termine del quale può intervenire il passaggio a ruolo a condizione che integrino i requisiti attitudinali per l'esercizio della funzione (*ex art.* 3, l. n. 517/1987).

Una importante disposizione relativa ai concorsi nel settore pubblico è contenuta nell'art. 26, comma 4, della l. n. 534/1975: nessun candidato disabile può essere escluso, in ragione del suo handicap, da un concorso, se tale handicap è stato ritenuto compatibile con l'impiego al quale il concorso stesso dà accesso (il riconoscimento della compatibilità è di competenza della C.O.T.O.R.E.P. (v. *infra*)).

Il codice del lavoro francese contiene anche alcune precisazioni circa la base di riferimento per il calcolo della quota d'obbligo del 6%. L'art. L. 323-4 richiama il modello delineato dall'art. 431-2 del codice del lavoro, relativo all'elezione dei comitati aziendali: « i dipendenti con contratto a durata indeterminata, i lavoratori a domicilio e i lavoratori disabili impiegati nelle imprese, nei laboratori protetti o nei centri di distribuzione del lavoro a domicilio (24) sono computati integralmente nell'effettivo dell'impresa. I dipendenti con contratto a durata determinata, i dipendenti con contratto di lavoro intermittente (*ex art.* L. 312-4-9 del codice del lavoro), i lavoratori messi a disposizione dell'impresa da una impresa esterna, ivi compresi i lavoratori temporanei, sono computati nell'effettivo dell'impresa in proporzione al loro tempo di presenza in questa nel corso dei dodici mesi precedenti.

note

(23) La nozione di stabilimento utile a tali fini è contenuta nella circolare D.E. n. 19/88, del 23 marzo 1988: « unità produttiva situata in un luogo topograficamente distinto e nella quale una o più persone lavorano per conto di una medesima impresa ».

(24) I laboratori protetti (AP) ed i centri di distribuzione del lavoro a domicilio (CDTD) offrono ai lavoro che abbiano una capacità di lavoro pari almeno ad un terzo della capacità normale, delle condizioni particolari d'impiego necessarie all'esercizio della loro professione e le modalità di lavoro suscettibili di facilitare la loro formazione professionale, segnatamente attraverso il loro accesso agli impieghi dell'ambito ordinario di produzione.

I dipendenti con contratto a durata determinata, con contratto di lavoro temporaneo, o messi a disposizione da una impresa esterna sono esclusi dal computo degli effettivi quando sostituiscono un dipendente assente o il cui contratto di lavoro è sospeso ».

Vengono escluse dal conteggio alcune categorie d'impiego (indicate nel decreto 77/1988) in ragione del fatto che richiedono attitudini particolari: si tratta per lo più di professioni diffuse nel settore delle costruzioni e dei trasporti (es. muratori, fattorini).

Una volta stabilito il numero di persone con disabilità che devono essere assunte per adempiere all'obbligo di legge, i datori hanno la possibilità di effettuare la cd. "ponderazione" partendo dal presupposto che è possibile un computo particolare in base alla gravità dell'handicap, all'età, all'esperienza di formazione o inserimento lavorativo pregresso (v. art. D 323-2): ad esempio, i lavoratori con un grado di disabilità media vengono considerati pari ad una unità e mezza, mentre quelli più gravi contano come due unità e mezza. Il legislatore intende così favorire i lavoratori giovani o anziani rispetto a quelli di età intermedia, ed i soggetti che hanno ricevuto una formazione in strutture specializzate o protette.

**Disabilità e lavoro:
legislazioni a confronto**
Silvia Bruzzone

3.2. Le categorie di beneficiari.

Per quel che riguarda i soggetti beneficiari (Bordeloup H., 1994, p. 589) colpisce il numero elevato e la particolarità delle categorie che, in taluni casi, ricorda il precedente regime giuridico italiano in materia.

L'art. L. 323-3 distingue: 1) i lavoratori riconosciuti disabili dalla commissione tecnica d'orientamento e di riqualificazione professionale (*ex art. L. 323-11*); 2) le vittime di incidenti del lavoro o di malattie professionali che abbiano comportato una incapacità permanente pari almeno al 10% e titolari di una rendita attribuita sulla base del sistema generale di sicurezza sociale o di ogni altro sistema di protezione sociale obbligatoria; 3) i titolari di una pensione d'invalidità attribuita sulla base del sistema generale di sicurezza sociale, di ogni altro sistema di protezione sociale obbligatoria o sulla base delle disposizioni che regolano i pubblici impiegati a condizione che l'invalidità riduca almeno di 2/3 la loro capacità di lavoro o di guadagno; 4) i militari anziani e assimilati, titolari di una pensione di invalidità in base al codice delle pensioni militari d'invalidità e delle vittime di guerra; 5) le vedove di guerra non risposate, titolari di una pensione ai sensi del medesimo codice, il cui coniuge militare o assimilato è deceduto per le conseguenze di una ferita o di una malattia imputabile ad un servizio di guerra mentre era in possesso di un diritto alla pensione di invalidità per un tasso pari almeno all'85%; 6) gli orfani di guerra, minori di anni 21, e le madri vedove non risposate o le madri nubili, di cui rispettivamente il padre o il figlio, militare o assimilato, è deceduto per le conseguenze di una ferita o di una malattia imputabile a un servizio di guerra o mentre si trovava in possesso di un diritto alla pensione di invalidità per un tasso pari almeno all'5%; 7) le vedove di guerra risposate aventi almeno un figlio a carico nato dal matrimonio con un militare o assimilato deceduto, quando queste vedove hanno ottenuto o avrebbero avuto il diritto di ottenere, prima di risposarsi, una pensione alle condizioni previste al n. 5 di cui sopra; 8) le mogli di invalidi internati per alienazione mentale imputabile ad un servizio di guerra, se esser beneficiano dell'art. L. 124 del codice delle pensioni militari di invalidità e delle vittime di guerra; 9) i titolari di un assegno o di una pensione di invalidità attribuiti secondo le condizioni definite dalla l. 1398/1991 relativa alla protezione sociale dei vigili del fuoco volontari in caso di incidente sopravvenuto o di malattia contratta in servizio.

La categoria sub 1), relativa ai disabili, è oggetto di una specifica normativa. L'art. L. 323-10 definisce lavoratore disabile ogni persona le cui possibilità di ottenere o conservare un lavoro siano effettivamente ridotte in seguito a una insufficienza o riduzione delle capacità fisiche o mentali. Tale qualità può essere riconosciuta esclusivamente (25) dalla commis-

note

(25) Il ruolo della Commissione nel riconoscimento della sussistenza della qualità di *handicapé* è stato confermato e sottolineato anche dalla Suprema Corte nel caso SA Gougenheim c. Schneider, Soc. 19 giugno 1991, in *DS*, n. 7-8, 1991 p. 636: a seguito del licenziamento per motivi economici di un dipendente beneficiario di una pensione di invalidità, non riconosciuto però disabile dal C.O.T.O.R.E.P. perché mai sottoposti alla relativa procedura, era stata emanata sentenza da parte della Corte di Appello, la quale aveva ritenuto che anche in mancanza di tale riconoscimento il dipendente era da considerarsi lavoratore disabile. La Suprema Corte si è dichiarata di contrario avviso.

sione tecnica di orientamento e di riqualificazione professionale (C.O.T.O.R.E.P), prevista dall'art. L. 323-11.

Tale nozione di *travailleur handicapé* è ritenuta poco precisa poiché, da un punto di vista logico, in essa potrebbero essere inclusi non solo i soggetti appartenenti alla categoria n. 1), ma anche quelli delle categorie di cui ai numeri 2), 3), 4) e 9) dello stesso art. 323: si fa osservare che anche un invalido di guerra può avere problemi nell'ottenere o conservare il posto di lavoro a causa di un handicap fisico o mentale.

Sul piano legislativo le categorie vengono mantenute distinte. Il problema dell'handicap è stato affrontato in momenti diversi e con logiche differenti, creando una normativa stratificata e poco coordinata.

Merita un cenno anche la già citata C.O.T.O.R.E.P. (introdotta dalla l. 534/1975, cd. legge di orientamento in favore dell'inserimento professionale dei disabili): essa è competente per riconoscere, se sussiste, la qualità di lavoratore disabile; per pronunciarsi sull'orientamento della persona disabile e sulle misure adatte ad assicurare la sua riqualificazione; per designare le aziende o i servizi che concorrono alla rieducazione e alla riqualificazione.

Ha una composizione ampia e variegata, con membri dotati delle necessarie competenze tecniche: vi sono membri designati congiuntamente dal Direttore del lavoro e dal Capo servizio delle leggi sociali in agricoltura, tra cui un rappresentante dell'Agenzia nazionale per l'impiego ed un medico del lavoro; altri designati dal Direttore degli affari sanitari e sociali; rappresentanti degli organismi d'assicurazione contro le malattie e degli organismi gestionali dei centri di rieducazione professionale; rappresentanti delle associazioni dei disabili e delle organizzazioni sindacali.

Fra i soggetti che possono proporre istanza *ex art.* L. 323-3-6 non è incluso il datore di lavoro. La Corte di Cassazione francese ha avuto modo di riaffermare, in via incidentale, tale esclusione nel caso Calbry/OGIC (26).

La decisione della C.O.T.O.R.E.P viene presa dopo l'esame del fascicolo da parte dell'Equipe tecnica (la quale provvede a stilare un rapporto) prendendo in considerazione diversi parametri: la natura e l'importanza della minorazione fisica o mentale, la qualificazione acquisita o acquisibile, l'attitudine a mantenere l'impiego. Successivamente la prima sezione della commissione provvede a classificare l'individuo con una delle tre categorie di handicap (leggero-medio-grave), mentre la seconda sezione si occupa dei casi di handicap gravi per i quali non è consentito l'espletamento di un lavoro nel settore ordinario.

3.3. Il licenziamento del lavoratore *handicapé*.

Con la l. n. 62/1990 è stata sancita la nullità del licenziamento fondato sullo stato di salute o sull'handicap del dipendente: il nuovo art. 416 del codice penale francese punisce l'atto con l'arresto da 2 mesi ad un anno e/o l'ammenda. Il rifiuto di assumere, così come la decisione di licenziare il portatore di handicap sono giustificati solo a fronte di una inidoneità lavorativa opportunamente certificata.

Solo considerando il citato divieto di licenziamento si può comprendere l'impegno della dottrina e della giurisprudenza nell'identificazione di una causa reale e serie di licenziamento a fronte, appunto, di una situazione di inidoneità lavorativa.

Nel caso di risoluzione del contratto di lavoro a durata indeterminata per iniziativa del datore di lavoro (cd. licenziamento per motivo personale) la causa è *réelle* se presenta il carattere dell'obiettività, la quale esclude pregiudizi e tornaconti personali; ed è *sérieuse* qualora rivesta una certa gravità che rende impossibile la continuazione del rapporto (Goineau J., n. 216 e 222, p. 15).

Nel codice del lavoro francese si parla del licenziamento del lavoratore disabile solo per chiarire che, per mettere fine ad un contratto di durata indeterminata, è necessario un termine di preavviso, la cui durata è fissata dalla legge, dagli accordi collettivi o dagli usi: la l. n. 517/1987 ha fissato il raddoppio di detto termine per i disabili più gravi.

Se l'inidoneità fisica deriva da incidente sul lavoro o da malattia professionale, l'art. 122-32-5 del codice del lavoro ammette il licenziamento per motivi personali, purché il datore

dimostri l'impossibilità di ricollocare adeguatamente nella propria impresa (27) il lavoratore oppure qualora quest'ultimo rifiuti la mansione affidatagli (28).

Il licenziamento dei lavoratori disabili beneficiari dell'obbligo di impiego rientra nella tipologia dell'inidoneità fisica derivante da malattia non professionale (tranne le categorie n. 2 e n. 9 dell'art. L. 323-3). Fino al 1990, nel caso di inidoneità fisica definitiva, derivante da una causa che non fosse la malattia professionale o l'incidente sul lavoro, il datore di lavoro poteva semplicemente prendere atto della rottura del rapporto di lavoro e, salvo patto contrario, poteva astenersi dal pagare al lavoratore tanto l'indennità di licenziamento quanto quella di mancato preavviso. A seguito di un intervento della Cassazione (29) è stata, invece, esclusa la possibilità della mera contestazione della rottura del contratto: la risoluzione del rapporto da parte del datore integra anche in tal caso un licenziamento per motivi personali vero e proprio e dà diritto all'indennità.

In una pronuncia successiva (30) la Suprema Corte ha sottolineato la necessità di una dichiarazione di inidoneità da parte del C.O.T.O.R.E.P. per effettuare un licenziamento regolare.

La Corte di Appello (31) ha preso in considerazione le conseguenze sociali e finanziarie della rottura del contratto per valutare il carattere reale e serio del motivo del licenziamento, e ha concluso che tali conseguenze possono essere più o meno gravi secondo le condizioni personali della persona: un datore di lavoro non ha un motivo reale e serio di licenziare una dipendente affetta da sordità, con gravi problemi di eloquio; egli deve tenere presente che la misura presa può avere gravi conseguenze sociali e finanziarie per l'interessata proprio a causa della sua infermità.

Anche la l. n. 549/89 sul licenziamento per motivo economico sembra ispirata ad analoghe riflessioni.

Il licenziamento per motivo economico (Spinelli C., 1996, p. 121) è « effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi, non inerenti alla persona del dipendente, che risultano da una soppressione o trasformazione d'impiego o da una modificazione sostanziale del contratto di lavoro, conseguenti a delle difficoltà economiche o a dei mutamenti tecnologici ». Il legislatore, nel disporre i criteri d'ordine da seguire, ha inserito, oltre ai carichi di famiglia e l'anzianità di servizio, anche la situazione dei dipendenti che presentano delle caratteristiche tali da rendere il loro reinserimento sociale particolarmente difficile (segnatamente le persone con disabilità).

3.4. Le prestazioni sostitutive dell'impiego di persone con handicap.

L'art. L. 323-8 offre ai datori di lavoro menzionati negli artt. L. 323-1 e L. 323-2 la possibilità di liberarsi parzialmente dall'obbligo di impiego previsto dall'art. L. 323-1, stipulando contratti di forniture, di subappalti o di prestazioni di servizi con laboratori protetti, centri di distribuzione del lavoro a domicilio o con centri di assistenza per il lavoro. Questa esenzione, le cui modalità e limiti sono fissati per via regolamentare, è proporzionale al volume di lavoro fornito agli stessi laboratori e centri.

Tutte le citate formule negoziali sono riunite nell'ambito del cd. « impiego esteriorizzato » (Ray J. E., Mousseron P. H., 1992, p. 50): hanno in comune il fatto di essere utilizzate dall'impresa per far svolgere determinati compiti a soggetti che non sono legati ad essa da un contratto di lavoro, ma da un rapporto di diritto commerciale.

Secondo le prescrizioni di legge (art. L. 323-30) le situazioni di lavoro protetto sono destinate solo alle persone con disabilità per le quali il collocamento in un normale ambiente di lavoro risulta, a giudizio del C.O.T.O.R.E.P., impossibile.

(27) Soc. 10 maggio 1989, Cahiers sociaux Barreau de Paris, 1989, n. 15, p. 256.

(28) Soc. 13 maggio 1975, Bull. Civ. V, p. 220.

(29) Soc. 29 novembre 1990, in *Rev. Jurispr. Soc.* 1991/1, n. 11.

(30) Soc. 13 marzo 1991, Benisti/Aéroports de Paris, a quanto consta inedita. Una impiegata di scalo a tempo pieno, assunta degli Aeroporti di Parigi, ottenne dapprima un congedo per lunga malattia, quindi il riconoscimento della pensione di invalidità di prima categoria ed, infine, l'assegnazione ad un lavoro part-time. Sebbene la Commissione avesse dichiarato la signorina Benisti idonea a un lavoro in ambito ordinario con orari adatti, il datore di lavoro effettuando il licenziamento basandosi sul parere del medico del lavoro che la dichiarava inidonea al lavoro per un periodo indeterminato. La Cassazione ha considerato tale licenziamento affetto da irregolarità perché mancava un parere conforme della Commissione.

(31) CA Parigi, 16 maggio 1982, Dalloz, 1982, in *IR*, 371.

L'art. R. 323-60 definisce i laboratori protetti e i centri di distribuzione di lavoro a domicilio indicati nell'art. L. 323-31, delle unità economiche di produzione (costituiti da enti e organismi pubblici e privati, e dalle imprese) che permettono ai lavoratori di esercitare una attività professionale retribuita nelle condizioni adatte alle loro possibilità. Esse devono, altresì, favorire la promozione dei lavoratori ed il loro accesso a degli impieghi nell'ambito ordinario di lavoro.

I centri di assistenza per mezzo del lavoro (*Les centres d'aide par le travail*), invece, offrono un luogo di educazione, di cura, di adattamento al lavoro, ad adolescenti e adulti che non possono lavorare a causa della loro disabilità temporanea o definitiva, né nelle imprese ordinarie, né nei laboratori protetti o nei centri di distribuzione di lavoro a domicilio.

I soggetti ammessi non sono considerati lavoratori dipendenti e le strutture non possono essere gestite secondo criteri di produttività (32).

4. U.K.: *Disability Discrimination Act (1995)*.

4.1. Introduzione.

Alcuni studi statistici (33) hanno evidenziato come i lavoratori con disabilità, anche nel Regno Unito, vengano spesso sottopagati, siano costretti a svolgere lavori di basso profilo professionale, incontrino maggiori difficoltà nella ricerca di un posto di lavoro.

Fino al 1995 non esisteva alcuna normativa specifica che affrontasse i problemi di discriminazione nell'inserimento e nello svolgimento del rapporto di lavoro (34): solo il *Disabled Persons (Employment) Act 1944* prevedeva l'obbligo, per i datori di lavoro con più di 20 dipendenti, di assumere persone con disabilità in una percentuale minima del 3%; per rientrare fra i beneficiari della legge era richiesta l'iscrizione delle persone in un apposito registro. Di fatto il sistema risultava essere del tutto inefficace; molti ritenevano che il solo fatto di possedere la cd. *Green Card (Blue Card* nel Nord Irlanda) aumentasse la possibilità di essere oggetto di atti discriminatori.

Il *Disability Discrimination Act 1995* (v. Bourn C., Whitmore J., 1996) introduce una serie di disposizioni importanti non solo in ambito lavorativo. L'obiettivo del DDA, come lo stesso titola in apertura, è « *to make it unlawful to discriminate against disabled persons in connection with employment, the provision of goods, facilities and services or the disposal or management of premises; to make provision about the employment of disabled persons and to establish a National Disability Council* ».

4.2. Concetto di disabilità e di persona disabile.

Nella parte I (Sez. 1-2-3) sono specificati i concetti di disabilità e di persona disabile: una persona è considerata disabile se la menomazione fisica o mentale ha effetti sfavorevoli, *substantial* e di lunga durata sulla sua capacità a svolgere le normali attività quotidiane.

Tale definizione è ampia e generica, non contiene alcuna indicazione né sul significato di menomazione fisica o mentale, né su quello di *substantial effect*. Sebbene tali aspetti siano stati affrontati nella *Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability* (in vigore dal 31.07.1996), i giudici inglesi non nascondano le incertezze e le difficoltà esistenti nella fase interpretativa ed applicativa (35). Sul termine menomazione viene in aiuto la definizione data dall'O.M.S. Sono escluse dall'ambito della definizione la dipendenza da alcool e nicotina, la piromania, la cleptomania, l'esibizionismo, il voyeurismo. Vi rientrano, invece, gli effetti di antidolorifici e sedativi assunti su prescrizione medica.

Nel *Schedule 1* (par. 1) viene, altresì, chiarito che nell'ambito delle disabilità mentali

note

(32) In tal senso si è pronunciata la Corte di Cassazione nel caso *Lecoq c. Cotorep de Pas-de-Calais, Soc.* 18 maggio 1988, in *DS*, 1989, p. 31.

(33) *Employment of Disabled People: Assessing the Extent of Participation*, Institute for Employment Studies, Research Report, n. 69, Dfee Department for Education and Employment, 1998.

(34) Per il periodo precedente al 1995 v. Barnes C., 1991. V. anche *Employment and Training for People with Disabilities: Consultive Document*, London, 1990, Department of Employment.

(35) Sulle difficoltà di individuare l'esistenza di una disabilità v. *Goodwin / Patent Office*, in *Industrial Cases Reports*, 1999, p. 303.

rilevanti ai sensi di legge rientrano le malattie mentali clinicamente riconosciute e che le gravi deturpazioni (par. 3) sono da considerarsi *impairment*, anche nel caso in cui siano autoprocurate (ad esempio, a seguito di depressioni o tentati suicidi).

L'abilità a svolgere le normali azioni quotidiane viene determinata valutando (*schedule 1*, par. 4) gli effetti della disabilità su almeno uno degli aspetti quali la mobilità, la destrezza manuale, la coordinazione dei movimenti, la continenza, il linguaggio, l'udito, la vista, la capacità di concentrarsi o di apprendere, la percezione del pericolo.

Una ulteriore precisazione, contenuta nella guida, riguarda gli effetti della menomazione: essi non devono essere né insignificanti né temporanei. A tal fine viene considerato il tempo necessario per svolgere l'attività e il modo in cui essa viene eseguita, confrontando i risultati con quelli ottenuti in casi analoghi da persone normodotate.

Le conseguenze della menomazione devono, altresì, essere di lunga durata (*schedule 2*): devono cioè durare da almeno, o per almeno, 12 mesi oppure accompagnare la persona per tutto il resto della propria vita (es. le malattie terminali).

Gli effetti sono rilevanti anche se si presentano in modo variabile o se sono progressivi (si pensi alla sclerosi multipla o all'epilessia). È sufficiente che vi sia diagnosi medica anche se i sintomi non si sono ancora manifestati (es. sieropositività).

Un problema su cui si è discusso a lungo riguarda l'applicabilità delle tutele del DDA 1995 anche ai soggetti che, grazie ai trattamenti terapeutici o all'utilizzo di ausili, riescono a controllare/correggere le conseguenze della loro disabilità (si pensi alla persona mutilata che utilizza una protesi ortopedica), ma è ormai unanime l'idea che tali persone debbano considerarsi comunque protette dal provvedimento legislativo.

Sono persone disabili tutti coloro che sono stati registrati come tali in base al *Disabled Persons (Employment) Act 1944* entro la data del 12.01.1995 e che risultavano ancora iscritti alla data del 2.12.1996. Per un periodo di tre anni a partire da questa ultima data essi potranno usufruire delle tutele previste dal DDA 1995, anche nell'eventualità in cui non rientrano nella definizione di disabilità in essa contenuta.

Ugualmente tutelati nell'ambito della nuova normativa (*schedule 2*, par. 2) sono i soggetti discriminati a pausa delle cd. *past disabilities* (ad esempio, ex malati di mente).

4.3. Le disposizioni in ambito lavorativo. Ambito applicativo del DDA 1995.

Le disposizioni relative alla tutela delle persone con disabilità nell'inserimento lavorativo e nello svolgimento del rapporto di lavoro sono contenute nella parte II (in vigore dal 2.12.1996). Le stesse hanno trovato compiuta specificazione grazie al *Code of Practice for the elimination of discrimination in the field of employment against disabled persons or persons who have had a disability*.

Il termine *employment* è utilizzato nella sua più ampia accezione, coprendo anche i cd. *contract workers*, ovvero « *any individual who is supplied to the principal (x) under a contract made between X and Z for contract worker to be done* ».

La condizione necessaria per l'applicazione della normativa anti-discriminatoria in oggetto è lo svolgimento dell'intero rapporto di lavoro in aziende situate nel Regno Unito o nell'Irlanda del Nord. Il lavoro a bordo di navi e aerei è escluso, salvo disposizione contraria per casi particolari.

Nel testo originario erano esclusi dall'ambito applicativo i datori di lavoro aventi alle loro dipendenze meno di 20 lavoratori. In tal modo però molte piccole aziende restavano escluse dal vincolo. A seguito delle numerose lamentele, provenienti soprattutto dalle associazioni di tutela delle persone disabili, la soglia è stata abbassata a 15 dipendenti (dal 1.12.1998). Per stabilire se un datore di lavoro è soggetto al DDA occorre prendere in considerazione il numero di persone che aveva alle sue dipendenze al tempo in cui è stata, presumibilmente, posta in essere la discriminazione.

Nella normativa non è contenuta, invece, alcuna indicazione circa le modalità di computo dei dipendenti nel caso di gruppi societari. La dottrina ritiene sia necessario valutare separatamente ogni società e considerare il numero dei dipendenti della società in cui si presume sia stata attuata la discriminazione (Doyle B. J., 1996, p. 42).

Fra i casi di esclusione dall'obbligo di assunzione ricordiamo le forze armate e i pompieri. Il DDA 1995 è, invece, applicabile nei confronti delle organizzazioni sindacali (Sez. 13-15) definite come « *an organisation of workers, an organisation of employers or any other organisation whose members carry on a particular profession or trade for the purposes of*

which the organisation exists ». Una organizzazione sindacale non può fissare particolari condizioni d'ammissione che siano discriminatorie per soggetti con disabilità che vogliono iscriversi (ad esempio quote di iscrizione più elevate).

4.4. Tipologie di discriminazione.

Nella Sez. 4 sono dichiarati illeciti: 1) gli atti di discriminazione compiuti nella fase di selezione del personale da assumere (ad esempio richiedere requisiti preassuntivi non necessari (36)) o nello svolgimento dell'attività lavorativa (cd. discriminazioni dirette); 2) l'uso, ingiustificato, di criteri, metodi, pratiche e procedure che ostacolano le persone con disabilità nell'inserimento e nello svolgimento del rapporto; 3) la cd. *victimisation*, ovvero il comportamento discriminatorio conseguenza del fatto che la persona disabile ha intrapreso una azione giudiziaria *under the Act*, oppure si sia informata circa le modalità per intraprenderla.

Strettamente connesso con la realizzazione di discriminazioni indirette è il dovere in capo al datore di fare *reasonable adjustments*. Tali discriminazioni si concretizzano nel caso di inadempimento tanto nella fase di selezione (ad esempio, il mancato utilizzo di questionari preassuntivi idonei), quanto nello svolgimento del rapporto (ad esempio, non apportando le modifiche necessarie alla postazione di lavoro oppure non permettendo il mutamento di mansioni o di orario laddove ciò sia possibile).

Il principale problema riguarda l'individuazione del tipo di adattamento opportuno al singolo caso.

Nella Sez. 6 sono indicati vari *steps*. Occorre valutare i reali benefici che derivano effettuando le modifiche, i costi necessari e le possibilità finanziarie del datore, il quale non ha imposto alcun obbligo se non è a conoscenza, e non può ragionevolmente venire a conoscenza, dell'esistenza della disabilità (37).

(36) Così Lancashire County Council v. Mason, in *Industrial Cases Reports*, 1998, p. 907 e ss.

(37) Così O'Neill v. Symm & Co. Ltd, in *Industrial Cases Reports*, 1998, p. 481 e ss.

- Barnes C.** (1991), *Disabled People in Britain and Discrimination: a Case for Anti-Discrimination Legislation*, British Council of Organizations of Disabled People, Hurst & Company, London.
- Battaglia A.** (1995), *La riforma del collocamento dei lavoratori con handicap*, in *Prospettive assistenziali*, n. 112.
- Battaglia A.** (1998a), *Il progetto unificato sul collocamento obbligatorio al lavoro degli handicappati ed il rischio di una controriforma*, in *Prospettive assistenziali*, n. 121.
- Battaglia A.** (1998b), *Handicap e lavoro: condizioni per una riforma seria del collocamento obbligatorio*, in *Prospettive assistenziali*, n. 122.
- Bonfante G.** (1991), *Legge sul volontariato e cooperative sociali*, Le Società, n. 12.
- Bordeloop J.** (1994), *Foublisse et aleas d'une politique publique: les différentiels actions menées en faveur des handicapés*, in *DS*, p. 589.
- Bourn C., Whitmore J.** (1996), *Anti-discrimination Law in Britain*, Sweet & Maxwell, London.
- Breda M. G.** (1995), *Una vera riforma del collocamento al lavoro degli handicappati è ancora lontana*, in *Prospettive assistenziali*, n. 111.
- Breda M. G.** (1999), *Aspetti positivi, negativi e problematici della nuova legge sul collocamento al lavoro delle persone con handicap*, in *Prospettive assistenziali*, n. 126.
- Campanella P.** (1997), *Sul licenziamento per sopravvenuta inidoneità psico-fisica del lavoratore*, in *RIDL*, p. 612.
- Carinci F.** (1998), *Il nuovo collocamento, Decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469. Una scommessa per l'Europa: regionalizzazione dei servizi per l'impiego e apertura alla mediazione dei privati*, in *DPL*, Inserto, n. 11.
- Cassano G.** (1999), *Il telelavoro*, Esselibri-Simone, Napoli.
- Cimaglia M. C.** (1999), *Gli aspetti giuridici della legge sul diritto al lavoro dei disabili*, in *LI*, p. 11.
- Cocanari F.** (1992a), *Il diritto al lavoro degli handicappati: proposte per una idonea riforma del collocamento obbligatorio*, in *Prospettive assistenziali*, n. 99.
- Cocanari F.** (1992b), *Handicappati e società: proposte per la nuova legge sul collocamento al lavoro delle persone handicappate*, in *Prospettive assistenziali*, n. 100.
- Cocanari F.** (1993), *L'inserimento lavorativo degli handicappati: un diritto-dovere. Nuovi orientamenti culturali ed operativi*, in *Prospettive assistenziali*, n. 104.
- Cocanari F.** (1995), *Handicappati e società: almeno sette posti di lavoro per le persone handicappate ogni cento lavoratori assunti: si deve, si può. Spunti per costruire una piattaforma operativa*, in *Prospettive assistenziali*, n. 109.
- Cocanari F.** (1999), *La struttura della legge sul collocamento obbligatorio*, in *LI*, p. 15.
- Cros-Courtial M.** (1988), *Les obligations patronales à l'égard des handicapés après la loi du 10 juillet 1987*, in *DS*, p. 600.
- Dabormida R.** (1992), *Un nuovo tipo di impresa mutualistica: la cooperativa sociale*, in *Le Società*, n. 1.
- Degener T., Koster-Dreese Y.** (1995), *Human Rights and Disabled Persons: Essays and Human Rights Instruments*, Martinung Nijhoff Publishers, Dordrecht.
- Doyle B. J.** (1996), *Disability discrimination. Law and practice*, Jordans, London, p. 42.
- Garofalo D.** (1999a), *Disabili e lavoro. Profilo soggettivo*, in *DPL*, n. 37, Inserto.
- Garofalo D.** (1999b), *Disabili e lavoro. Profilo oggettivo e sanzioni*, in *DPL*, n. 38, Inserto.
- Giordani M.G.** (1995), *Disabili, tecnologie e mercato del lavoro. Opportunità e vincoli per l'inserimento*, Etas libri, p. 95 e ss.
- Goineau J.**, in *Encyclopédie DALLOZ*, alla voce *Licenciement pour motif personnel: conditions*, p. 15, n. 216 e 222.
- Ichino A., Ichino P., Violi M.** (1988), *Nuovi strumenti di intervento nel mercato del lavoro*, Franco Angeli.
- Lepri C., Montobbio E.** (1994), *Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento di persone con difficoltà cliniche o sociali*, Franco Angeli.
- Marcelli F., Sensoli C.** (1997), *L'inserimento lavorativo del portatore di handicap*, in *Difesa Sociale*, n. 1, p. 106.
- Mariani M.** (1992), *La legge sulle cooperative sociali*, in *RIDL*, I.
- Massi E.** (1999), *Riforma del collocamento obbligatorio*, in *DPL*, n. 17, inserto.
- Massi E.** (1998), *Collocamento dei disabili: una riforma non più rinviabile*, in *DRI*, p. 527.
- Nocera S.** (1993), *Handicappati: la nuova cittadinanza. Commento alla nuova legge-quadro 5 febbraio 1992*, n. 104, SEI.
- Ray J. E., Mousseron P. H.** (1992), *Droit du Travail, Droit vivant*, Ed. Liaisons, Parigi.
- Selleri G.** (1986), *Per una adeguata riforma del collocamento obbligatorio*, in *Prospettive assistenziali*, n. 75.
- Selleri G.** (1990), *Nuove proposte per il collocamento obbligatorio al lavoro degli handicappati*, in *Prospettive assistenziali*, n. 89.
- Selleri G.** (1991), *Handicappati e società: quali strategie per il lavoro*, in *Prospettive assistenziali*, n. 93.
- Spinelli C.** (1996), *Il licenziamento per motivi economici in Francia: profili legislativi e giurisprudenziali*, in *DRI*, p. 121.
- Stelluti C.** (1999), *Le nuove norme per il diritto al lavoro dei disabili*, in *LI*, p. 5.
- Vallebona A.** (1999), *La nuova disciplina delle assunzioni obbligatorie*, in *MGL*, p. 476.
- Waddington L.** (1995), *Disability, Employment and the European Community*, Ontwerp, Laklu.

Disabilità e lavoro: legislazioni a confronto
Silvia Bruzzone

Bibliografia

Le nuove frontiere della partecipazione: un disegno di legge in materia di partecipazione azionaria dei dipendenti

Oggetto di una scarsa disciplina codicistica, il tema della partecipazione azionaria dei dipendenti ha sin qui registrato alterne fortune, comparso periodicamente nel dibattito dottrinale, sindacale e politico, senza tuttavia mai concretizzarsi in una disciplina di legge adeguata alla importanza — crescente — del fenomeno.

L'estrema indeterminazione del dettato costituzionale, che certo non contribuisce alla soluzione dei principali nodi pratici e teorici dell'azionariato dei dipendenti, riflette, come noto, un radicato dissenso tra le maggiori correnti costituzionali circa il modo di concepire la partecipazione tra capitale e lavoro nell'impresa: dissenso che non si è mai dissolto e che anzi, quantunque non si sia tradotto in una palese opposizione, ha per lungo tempo caratterizzato la cultura e la ideologia del sindacato e dei principali partiti politici facendo in questo modo della « democrazia economica » uno dei temi più travagliati e ambigui nel confronto tra gli attori del sistema di relazioni industriali italiano. L'insufficienza del dettato codicistico, per contro, è stata più volte sottolineata dalla dottrina — sia commercialistica sia giuslavoristica — che si è confrontata con le disposizioni contenute negli articoli 2349 e 2441 del Codice Civile: è infatti opinione concorde che il coinvolgimento dei lavoratori nel capitale azionario, pur potendo già essere avviato alla stregua della normativa vigente, per diffondersi in modo socialmente rilevante, ed essere così significativo anche al fine di migliorare il clima partecipativo delle relazioni industriali, necessita sia di incentivi (soprattutto di ordine fiscale, parafiscale e creditizi) sia di regole giuridiche certe e trasparenti.

Non sono mancati invero, ancora recentemente, articolati progetti di riforma del quadro legale (1) e autorevoli prese di posizione (2) che, unitamente al rinvigorire del dibattito dottrinale, testimoniano, pur nella varietà di prospettive e orientamenti, il rinnovato interesse verso la partecipazione economica dei dipendenti e, segnatamente, verso la partecipazione azionaria.

Lo stesso legislatore, del resto, ha recentemente contribuito a rilanciare l'idea di un più esteso ricorso all'azionariato dei dipendenti. Il nuovo testo dell'articolo 48, comma 2, del Testo Unico Imposte sui Redditi, come modificato dall'articolo 3, comma 1, del Decreto Legislativo n. 314/1997, ha introdotto una disciplina di particolare favore sotto il profilo fiscale per le società che emettono nuove azioni a favore dei propri dipendenti. Successivamente, attraverso l'esercizio della delega sulla riforma dei mercati finanziari e delle società quotate (D.Lgs. n. 58/1998), è stata confermata questa opzione di favore verso l'accesso dei dipendenti al capitale azionario, introducendo una disciplina di sostegno per le società aventi azioni quotate, al fine di favorire i c.d. piani di stock options e cioè la attribuzione del diritto a sottoscrivere azioni da parte dei lavoratori.

È sin qui mancata, tuttavia, una disciplina organica che, sulla scorta di quanto da tempo sollecitato in sede comunitaria (3), conducesse a una regolamentazione di sostegno in grado di sciogliere i principali nodi di una materia tanto controversa quanto complessa.

Non sorprende dunque che, nel nostro Paese, lo sviluppo dell'azionariato dei dipendenti si sia sin qui manifestato in modo frammentario e lacunoso (soprattutto a margine di singoli processi di privatizzazione di aziende pubbliche), privo com'è di una moderna base normativa di supporto e incentivazione comparabile con quella presente in numerosi altri ordinamenti.

In questo contesto generale di riferimento potrebbe ora essere letto con un certo scetticismo — se non addirittura sottovalutato — l'impegno recentemente sottoscritto tra Governo e parti sociali nel Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti del 23 dicembre 1998. Al punto 4.6. dell'accordo le parti firmatarie hanno infatti convenuto « di far evolvere

(1) Cfr., in particolare, la Proposta di Legge n. 2499/1996, *Norme per la partecipazione e la rappresentanza dei dipendenti azionisti*, e il Disegno di Legge n. 2661/1996, *Norme per la diffusione dell'azionariato tra i dipendenti delle società per azioni costituite per effetto della privatizzazione degli enti pubblici e delle società a partecipazione pubblica*. Più recentemente, v. anche la proposta presentata da Alleanza Nazionale nel giugno 1998 relativa alla *Attuazione dell'articolo 46 della Costituzione in materia di partecipazione dei lavoratori nelle imprese*.

(2) Cfr. TREU, *Tre interventi per dare una spinta all'azionariato dei dipendenti*, in *Il Sole 24-Ore*, 20 febbraio 1998.

(3) Cfr., in particolare, la Raccomandazione n. 92/443/CEE del 27 luglio 1992, il Libro Verde della Commissione dell'aprile 1997 su *Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro* (COM(97)0128-C4-0187/97) e, più recentemente, la Risoluzione del Parlamento Europeo del 15 gennaio 1998 sulla relazione della Commissione riguardante la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri COM(96)0697 - C4-0019/97. Per alcuni approfondimenti v. *infra*, paragrafo 2.

i sistemi di relazioni sindacali verso modelli di tipo partecipativo con le modalità che saranno previste in sede di contrattazione collettiva, finalizzate a coinvolgere le rappresentanze dei lavoratori sugli indirizzi strategici definiti dalle imprese ». A supporto di questa opzione si prevede che « il Ministro dei Trasporti e della Navigazione sottoporrà al Consiglio Nazionale dei Trasporti e della Logistica un apposito provvedimento legislativo di sostegno per favorire la partecipazione azionaria dei dipendenti nelle imprese di trasporti ». L'impegno manifestato sul punto dal Governo, e segnatamente dal Ministro dei Trasporti e della Navigazione, pare tuttavia scongiurare questi timori. A questo proposito ringrazio il Prof. Tiziano Treu, per avermi concesso di pubblicare uno schema preliminare di Disegno di Legge, che ho redatto su suo incarico nel febbraio del 1999, con la collaborazione del Dott. Michele Tiraboschi dell'Università di Modena e Reggio Emilia. Questo schema potrebbe ora rappresentare un primo contributo per onorare l'impegno sottoscritto dal Governo nel dicembre del 1998. Il progetto ha infatti l'ambizione di contribuire a una disciplina organica della fattispecie, ben oltre il settore dei trasporti (per profili metodologici rinvio a Biagi, La partecipazione azionaria dei dipendenti tra intervento legislativo e autonomia collettiva, in RIDL, 1999, n. 3).

A questo progetto è legato peraltro anche un ricordo affettivo: è questo infatti l'ultimo lavoro che ho discusso e condiviso con il mai dimenticato amico Massimo D'Antona.

Marco Biagi

Progetto per una legge in tema di**AZIONARIATO DEI DIPENDENTI**

di iniziativa del Ministro dei Trasporti e della Navigazione

**ARTICOLATO NORMATIVO
BOZZA PRELIMINARE**

24 Febbraio 1999

Titolo I

Piani di partecipazione finanziaria

Articolo 1

Definizioni e forme (1)

1. Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge:

- a) per « piani di partecipazione finanziaria » si intendono i programmi, definiti unilateralmente o concertati in sede sindacale, aventi lo scopo di promuovere l'acquisizione di partecipazioni azionarie della società datrice di lavoro (2) da parte dei prestatori di lavoro subordinato e dei soggetti ad essi equiparati ai sensi del successivo articolo 3 (3);
- b) per « sollecitazione all'investimento » si intende ogni

(1) L'impostazione di fondo dell'articolo 1 è conforme all'*Avamprogetto per una legge in tema di azionariato dei dipendenti* del 25 febbraio 1997 elaborato dall'allora Ministro del lavoro Tiziano Treu-Ferrante).

(2) Secondo le indicazioni contenute nella Raccomandazione n. 92/443/CEE, nel delineare il campo di applicazione oggettivo della presente proposta di legge si è privilegiato il "livello (-) più vicino possibile ai lavoratori subordinati e all'impresa" (punto 6, parte II), con esclusione, dunque, delle forme di azionariato di ambito sovra-aziendale.

(3) Nella presente proposta ci si limita a indicare il concetto di piano di partecipazione finanziaria, ma non se ne indica la durata né si introducono vincoli temporali rispetto alla cedibilità delle azioni. Per questi profili pare infatti ragionevole rinviare ad apposite clausole inserite nei piani stessi o, nei casi di gestione collettive, alla contrattazione collettiva. Del resto, a garanzia della legittimità di eventuali clausole di inalienabilità delle azioni (inalienabilità che può rappresentare un elemento decisivo per il successo del piano di partecipazione), opera la previsione di cui all'articolo 1379 del Codice Civile che non osta alla introduzione di vincoli di inalienabilità.

Per sollecitare la stabilità del piano si è peraltro previsto, al successivo articolo 17 del presente progetto, di concedere determinate agevolazioni fiscali, solo laddove sia prevista con apposita deliberazione dell'assemblea ordinaria, l'inalienabilità per i tre anni successivi delle azioni.

offerta, invito a offrire o messaggio promozionale, in qualsiasi forma rivolti al pubblico, finalizzati alla vendita o alla sottoscrizione di azioni;

c) per « Consob » si intende la Commissione nazionale per la società e la borsa.

2. Il piano di partecipazione finanziaria può avere ad oggetto unicamente categorie di azioni che non prevedano limitazioni né al contenuto né all'esercizio del diritto di voto e che siano negoziate nei mercati regolamentati italiani, nei mercati comunitari e nei mercati extracomunitari riconosciuti dalla Consob ai sensi dell'articolo 67 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

3. Oltre alle azioni della società datrice di lavoro, il piano di partecipazione finanziaria può avere ad oggetto sia le azioni delle società da essa controllate o a essa collegate sia le azioni della società che detiene il controllo della società di cui i lavoratori coinvolti sono dipendenti.

4. Il piano di partecipazione finanziaria può essere realizzato, anche in forma mista, mediante:

- a) assegnazione straordinaria di utili ai sensi dell'articolo 2349 del Codice Civile;
- b) aumento di capitale ai sensi dell'articolo 2441, ultimo comma, del Codice Civile;
- c) offerta di vendita ai lavoratori delle azioni della società datrice di lavoro, di società controllanti, controllate o a essa collegate;
- d) assegnazione gratuita o offerta di sottoscrizione o di vendita ai lavoratori di titoli obbligazionari convertibili in azioni ovvero di titoli che diano diritto all'acquisto o alla sottoscrizione di azioni.

5. Nei casi previsti alle lettere b) e c) del comma 4 il corrispettivo per la sottoscrizione o l'acquisto delle azioni può essere stabilito in misura maggiore rispetto al loro valore nominale. Il sovrapprezzo non può tuttavia essere superiore alla metà della differenza tra valore nominale e valore reale dell'azione, calcolato sulla base del patrimonio netto dell'ultimo bilancio approvato.

6. Nel caso previsto alla lettera d) del comma 4, i termini di cui al successivo articolo 17, comma 4, si intendono riferiti alla facoltà di richiedere la conversione ovvero di esercitare il diritto di acquisto o di sottoscrizione. A tali titolo sono applicabili tutte le restanti disposizioni riferite ai titoli azionari contenute nella presente legge.

7. Le limitazioni previste al regime di circolazione dei titoli azionari attribuiti in esecuzione di un piano di

partecipazione finanziaria si estendono automaticamente alle azioni assegnate in esecuzione di un aumento di capitale gratuito o sottoscritte in esecuzione di un aumento di capitale a pagamento. In quest'ultimo caso il dipendente ha tuttavia diritto di disporre individualmente del diritto di opzione spettantegli. I dipendenti possono aderire anche individualmente a una offerta pubblica di acquisto o di scambio. Le somme o i valori mobiliari così ottenuti devono restare depositati presso la società o la banca da questa indicata e sono indisponibili fino alla scadenza del termine stabilito ai sensi dell'articolo 17, comma 4, della presente legge.

8. Le offerte di sottoscrizione e di vendita di azioni effettuate, ancorché indirettamente, in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria non costituiscono sollecitazioni all'investimento (4).

Articolo 2

Parità di trattamento e divieto di discriminazione (5)

1. Il piano di partecipazione finanziaria, anche se realizzato attraverso una offerta di vendita, non può essere fonte di discriminazioni e deve in ogni caso garantire ai singoli lavoratori, a pari condizioni quanto a categoria, livello di inquadramento e anzianità di servizio, parità di trattamento.

2. Per le violazioni alle disposizioni di cui al comma che precede trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 15, 16 e 28 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché l'articolo 15 della Legge 12 dicembre 1997, n. 907, l'articolo 4 della Legge 10 aprile 1991, n. 125 e l'articolo 41 della Legge 6 marzo 1998, n. 40.

Articolo 3

Campo di applicazione

1. Rientrano nel campo di applicazione della presente legge tutti i lavoratori dipendenti della società datrice di lavoro, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova (6).

2. Previo consenso delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il piano di partecipazione finanziaria può essere esteso, nei casi di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 1, comma 4, della presente legge, anche a favore dei dipendenti delle società controllanti, controllate o collegate, in deroga a quanto previsto dagli articoli 2349, comma 1, e 2441, comma 8, del Codice Civile.

3. Per i prestatori di lavoro temporaneo di cui all'articolo 1 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 è possibile la adesione ai piani di partecipazione finanziaria delle società abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo. In

(4) Nonostante sia disposizione implicitamente desumibile alla stregua della normativa vigente, per evitare possibili dubbi interpretativi si dispone espressamente che le offerte di vendita o di sottoscrizione di azioni effettuate in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria non costituiscono sollecitazione al pubblico risparmio. Non trovano pertanto applicazione gli obblighi previsti dagli articoli 94-102 del Decreto legislativo n. 58/1998.

(5) Si inserisce una disposizione presente nelle legislazioni straniere e, in ogni caso, desumibile dalla normativa e dai principi vigenti nel nostro ordinamento.

(6) L'inclusione dei lavoratori a tempo parziale e dei lavoratori con contratto di durata temporanea è sollecitata dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 15 gennaio 1998, *Risoluzione sulla relazione della Commissione riguardante Pepper II - la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa negli Stati membri*. Per questo motivo ci si è discostati dalla bozza Treu-Ferrante del 1997 che escludeva i lavoratori a termine.

relazione a quanto disposto dall'articolo 4, comma 2, della Legge 24 giugno 1997, n. 196, i contratti collettivi delle società utilizzatrici possono stabilire modalità e criteri per la determinazione della partecipazione finanziaria dei lavoratori temporanei in funzione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico della società utilizzatrice (7).

4. Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge sono equiparati ai lavoratori di cui al comma 1 gli ex dipendenti ancora in possesso di azioni della società in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria e i prestatori di lavoro che, a fronte di un corrispettivo, prestano la propria opera a favore di terzi mediante rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (8).

Titolo II

Sottoscrizione o acquisto di azioni da parte dei dipendenti (9)

Articolo 4

Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

1. Ai fini della sottoscrizione o dell'acquisto di azioni nell'ambito di un piano di partecipazione finanziaria il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2120, commi 6, 7 e 8 del Codice Civile, una anticipazione sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta nella misura stabilita dai contratti o accordi collettivi di lavoro (10).

(7) Questa disposizione pare necessaria al fine di armonizzare la presente legge con la legge 196/1997 laddove si dispone che i contratti collettivi delle imprese utilizzatrici determinano modalità e criteri della partecipazione dei lavoratori temporanei ai programmi di retribuzione incentivante dell'impresa utilizzatrice stessa. Pare pertanto consequenziale rinviare nuovamente ai contratti collettivi della società utilizzatrice per disciplinare l'ipotesi in cui i programmi concordati tra le parti prevedano la corresponsione di azioni ai propri dipendenti correlate all'andamento economico della società.

(8) Si ritiene opportuno assecondare una linea di tendenza evolutiva del nostro ordinamento tesa a superare per talune tipologie di lavoratori — i c.d. parasubordinati — le rigidità connesse all'alternativa lavoro autonomo-lavoro subordinato. Nel caso in cui il DDL n. 2049 sui "lavori atipici" venisse approvato dal Parlamento pare peraltro opportuno adottare la definizione di lavoratore parasubordinato contenuta nell'articolo 1 del DDL stesso.

(9) In questo titolo si regolamentano le forme più diffuse e tipiche (nella prassi italiana e nell'esperienza di altri ordinamenti) di finanziamento dei piani di partecipazione.

(10) Si omette di indicare un limite percentuale massimo, come previsto invece dall'articolo 2120 c.c. per le altre ipotesi di anticipazione, posto che, in questo caso, l'anticipazione del TFR opera a vantaggio sia dell'impresa, che può infatti finanziare una ricapitalizzazione senza subire una riduzione delle disponibilità finanziarie, sia del lavoratore che non sottopone a rischio la propria retribuzione corrente (non si pongono cioè tensioni con l'articolo 36 della Costituzione) e che anzi potrebbe beneficiare di un rendimento superiore a quello di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 2120 c.c. In ogni caso la determinazione della percentuale non viene rimessa alla libera disponibilità delle parti (o del lavoratore) ma ai contratti collettivi ovvero, per il caso dei rapporti di parasubordinazione (conformemente al campo di applicazione di cui all'articolo 3; comma 4, del presente progetto), agli accordi collettivi. Per evitare che la disposizione rimanga disattesa si potrebbe tuttavia indicare una percentuale massima destinata a operare nel caso di mancato accordo sindacale. In questo caso il tenore della disposizione potrebbe essere il seguente:

"Ai fini della sottoscrizione o dell'acquisto di azioni nell'ambito di un piano di partecipazione finanziaria il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2120, commi 6, 7 e 8 del Codice Civile, una anticipazione sul trattamento cui avrebbe

2. L'importo della anticipazione di cui al comma precedente è trattenuto dalla società quale corrispettivo per la sottoscrizione o l'acquisto delle azioni.

Articolo 5

Impiego di quote o elementi della retribuzione (11)

1. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro posso destinare una quota parte della retribuzione integrativa o incentivante, in misura non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto (12), per la sottoscrizione o l'acquisto di azioni nell'ambito di un piano di partecipazione finanziaria.

2. L'importo di cui al comma precedente è trattenuto dalla società quale corrispettivo per la sottoscrizione o l'acquisto delle azioni ovvero è attribuito ad enti finanziari o istituti creditizi che abbiano anticipato ai prestatori di lavoro le somme necessarie per effettuare la sottoscrizione o l'acquisto di azioni fino a concorrenza del credito. In quest'ultimo caso i soggetti finanziatori hanno diritto di ricevere gli utili distribuiti alle azioni sottoscritte o acquistate dai lavoratori in attuazione del piano di partecipazione finanziaria fino a concorrenza del credito.

3. Nell'attuazione di programmi di partecipazione finanziaria dei lavoratori in funzione delle erogazioni economiche correlate ai risultati o dell'andamento economico della società i contratti collettivi possono altresì istituire fondi collettivi di gestione delle partecipazioni azionarie (13).

4. I fondi collettivi di cui al comma 3 sono alimentati, anche in forma mista:

- a) da contributi periodici delle imprese correlati ai profitti;
- b) da versamenti dei lavoratori di quote di retribuzione collegate alla produttività o alla redditività dell'impresa sino a un importo massimo di un quarto della retribuzione globale di fatto annua.

Articolo 6

Ricorso al credito per la sottoscrizione o l'acquisto di azioni

1. Qualora i lavoratori che partecipino all'attuazione di un piano di partecipazione finanziaria attraverso il ricorso al credito erogato da enti finanziari o da istituti di credito abbiano fornito a titolo di pegno le azioni acquistate al soggetto finanziatore, questi è obbligato a

diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta nella misura stabilita dai contratti o accordi collettivi di lavoro o, in mancanza di contratto o accordo collettivo, in misura non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta".

Seconda soluzione. In alternativa, se proprio si volesse determinare imperativamente una soglia percentuale massima (ma, come detto, in questo caso non se ne vede la ragione) si potrebbe cercare di recuperare la simmetria con il 2120 c.c. Il tenore della disposizione potrebbe allora essere il seguente: "Ai fini della sottoscrizione o dell'acquisto di azioni nell'ambito di un piano di partecipazione finanziaria il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2120, commi 6, 7 e 8, del Codice Civile, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta".

(11) Accanto all'utilizzo del TFR è questo il canale privilegiato per la partecipazione finanziaria dei lavoratori. In questo senso, accanto alla esperienza di altri ordinamenti, cfr., in particolare, il Libro bianco su *Crescita, competitività e occupazione*, laddove parla di partecipazione ai profitti da destinare al finanziamento in investimenti. Nello stesso senso, e più incisivamente, la Raccomandazione n. 92/443/CEE.

(12) Pare questa una misura percentuale compatibile con l'articolo 36 della Costituzione.

(13) Ipotesi ricorrente negli altri ordinamenti e segnatamente in quello francese.

rispettare la disposizione di cui all'articolo 14, comma 6, della presente legge quanto al deposito obbligatorio. Quando il deposito avvenga presso una banca, questa è tenuta a rilasciare la certificazione di cui all'articolo 14, comma 6, della presente legge ogni volta che ne faccia richiesta il soggetto finanziatore.

2. L'ammontare delle azioni costituite in pegno ai sensi del comma 1 non può superare di un quinto il valore del credito e deve essere ridotto proporzionalmente all'estinzione del credito, secondo verifiche da effettuarsi con cadenza almeno quadrimestrale.

3. Ad eccezione dell'ipotesi di cui al successivo comma 4, in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della integrale estinzione del debito, il lavoratore ha diritto a che il datore di lavoro estingua il debito da questi contratto, a corrispettivo dell'equivalente in titoli azionari, valutati sulla base del prezzo medio di borsa registrato nei sei mesi antecedenti la permuta.

4. Qualora il rimborso del credito da parte dei dipendenti non avvenga, in tutto o in parte, entro l'anno successivo al termine fissato per il completamento del piano di partecipazione finanziaria, il creditore pignoratorio potrà procedere ai sensi degli articoli 2796-2799 del Codice Civile.

5. In conformità a quanto disposto dall'articolo 2352, comma 1, del Codice Civile, nei casi di cui al comma 1 il diritto di voto spetta, salvo convenzione contraria, al creditore pignoratorio in relazione alle quote detenute al momento dello svolgimento di ciascuna assemblea.

6. Ai fini delle disposizioni di cui ai commi 3 e 4, il valore delle azioni viene calcolato sulla base del prezzo medio di borsa registrato nei sei mesi antecedenti, rispettivamente, la permuta ovvero la concessione del prestito.

7. Per i prestiti e le garanzie fornite dalla società per l'acquisto delle proprie azioni trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2358 del Codice Civile.

Articolo 7

Prestiti per la sottoscrizione o l'acquisto di azioni concessi dai fondi pensione

1. In deroga al disposto dell'articolo 6, comma 5, lettere a) e b) del Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 (14), ai fondi pensione è concessa la facoltà di concedere prestiti ai lavoratori per la sottoscrizione o l'acquisto di azioni. Le somme complessivamente erogate dal fondo pensione non possono superare il limite del 5 per cento dell'intera raccolta del fondo.

2. Con riferimento all'ipotesi di cui al comma che precede trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 6 della presente legge, fermo restando quanto disposto dall'articolo 6, comma 5, lettera a), del Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124

Titolo III

Ipotesi particolari

Articolo 8

Ristrutturazione e crisi aziendale

1. In caso di ristrutturazione o crisi aziendale che possa dare luogo a esuberi del personale o a trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 del Codice Civile, i contratti collettivi possono prevedere forme di ricapitalizzazione della società finanziate, in tutto o in parte,

(14) Seguendo le sollecitazioni della dottrina che ha approfondito l'argomento (Alaimo), la disposizione contenuta in questo articolo è volta a superare i penetranti limiti all'investimento azionario dei fondi pensione. La deroga evidenzia come non venga in questo modo snaturata la funzione raccolta e gestione del risparmio mobiliare propria del Fondo pensione.

dai lavoratori (15). In questo caso non opera il limite di cui all'articolo 17, comma 2, della presente legge.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, previa intesa con le delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la ricapitalizzazione può essere effettuata anche mediante trattenute sulla retribuzione in misura non superiore al 35 per cento della retribuzione globale di fatto.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 1 trovano applicazione, oltre alle disposizioni generali di cui al Titolo V della presente legge, le misure agevolative contributive fissate con apposito decreto del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale entro centoventi giorni dalla approvazione della presente legge.

Articolo 9

Privatizzazione degli enti pubblici e delle società a partecipazione pubblica

1. Le società per azioni costituite per effetto della privatizzazione di enti pubblici, aziende e società a partecipazione pubblica le cui azioni sono quotate in borsa, in Italia o all'estero, ovvero al mercato ristretto, devono offrire ai loro dipendenti la sottoscrizione o l'acquisto di azioni (16).

2. L'offerta di cui al comma 1 non deve essere inferiore al 20 per cento del capitale azionario ceduto dallo Stato.

3. La violazione del disposto di cui al comma 1 determina la nullità del provvedimento di privatizzazione.

Titolo IV

Forme di rappresentanza dei dipendenti azionisti e diritti di informazione e controllo

Articolo 10

Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge:

a) per « dipendenti azionisti » si intendono i lavoratori che, in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 1 della presente legge, risultano titolari di azioni della società datrice di lavoro ovvero di società controllanti, controllate o a essa collegate;

b) per « delega di voto » si intende il conferimento della rappresentanza per l'esercizio del voto nelle assemblee;

c) per « raccolta di deleghe » si intende la richiesta di conferimento di deleghe di voto effettuata dalle associazioni di azionisti esclusivamente nei confronti dei propri associati.

Articolo 11

Associazioni dei dipendenti azionisti

1. I dipendenti azionisti possono partecipare agli organismi sociali e farsi rappresentare attraverso associazioni appositamente costituite secondo le modalità e i criteri stabiliti nel successivo articolo 12.

2. Per il perseguimento delle finalità riconosciute dalla presente legge, le associazioni dei dipendenti azionisti di cui al comma 1 sono titolari dei diritti di cui agli

(15) Questa strada è sollecitata, con riferimento alle piccole e medie imprese, dalla Commissione (Comunicazione n. C 093 del 28 marzo 1998), che prevede l'ipotesi della trasmissione di una impresa ai suoi dipendenti a fini di tutela dell'occupazione.

(16) Conforme, nella sostanza, alla proposta di legge n. 2661, *Norme per la diffusione dell'azionariato tra i dipendenti delle società per azioni costituite per effetto della privatizzazione degli enti pubblici e delle società a partecipazione pubblica* del 7 novembre 1996.

articoli 20-27 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. Le modalità per l'effettivo godimento di tali diritti sono determinate in sede di contrattazione collettiva.

3. Per quanto non previsto dal presente titolo trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nell'articolo 141 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (17).

Articolo 12

Modalità di costituzione

1. Le associazioni dei dipendenti azionisti di cui all'articolo che precede devono possedere le seguenti caratteristiche:

a) essere costituite con scrittura privata autenticata e registrata;

b) avere lo scopo esclusivo di esercitare i diritti di cui al presente titolo, promuovendo nei confronti dei propri associati l'informazione sulla vita della società, sulla posizione dei medesimi azionisti, sui diritti derivanti dai titoli, nonché su tutto ciò che, direttamente o indirettamente, li riguarda (18);

c) prevedere esplicitamente nell'atto costitutivo e nello statuto che all'interno della associazione il diritto di voto e i diritti concernenti la partecipazione alla vita associativa da parte di ciascun aderente devono ispirarsi al criterio capitolario e non alla quota capitale rappresentata;

d) prevedere esplicitamente nell'atto costitutivo e nello statuto il rinnovo periodico dei loro rappresentanti legali;

e) essere composte esclusivamente da dipendenti azionisti della società, in servizio o collocati in quiescenza, ovvero da ex dipendenti che siano in possesso di azioni della società;

f) essere composte da almeno cinquanta dipendenti azionisti ciascuno dei quali sia proprietario di un quantitativo di azioni non superiore allo 0,1 per cento del capitale sociale rappresentato da azioni con diritto di voto, e rappresentare almeno il 5 per cento del totale dei dipendenti azionisti.

2. Entro sessanta giorni dalla loro costituzione ai sensi del comma che precede, è fatto obbligo alle stesse di comunicare alla Consob l'avvenuta costituzione, fornendo copia dell'atto costitutivo, dello statuto, specificando il numero e le relative quote di capitale rappresentante, nonché il nominativo del legale rappresentante.

3. Le associazioni regolarmente costituite vengono iscritte in un apposito albo tenuto dalla Consob. Della iscrizione all'albo la Consob ne dà comunicazione alla Banca d'Italia.

4. Le associazioni costituite ai sensi dei commi che precedono possono organizzarsi su base nazionale in una o più associazioni autonome dei dipendenti azionisti (19).

(17) L'articolo 141 ha recentemente introdotto la disciplina delle associazioni degli azionisti. Nel regolamentare ora le associazioni dei dipendenti azionisti, che rappresentano una *species* del più ampio *genus* delle associazioni dei dipendenti, pare opportuno rinviare, per quanto qui non disciplinato, alla normativa generale dettata dall'articolo 141. In particolare, in base all'articolo 141 non trovano applicazione le disposizioni sui patti parasociali di cui all'articolo 122, commi 3 e 4 dello stesso Decreto Legislativo n. 58/1998. Inoltre, anche se questo risulta implicito dall'articolo 11 del presente progetto di legge, viene escluso il fine di lucro delle predette associazioni.

(18) Conforme al DDL n. 2499, Norme per la partecipazione e la rappresentanza dei dipendenti azionisti.

(19) È questa una forma di aggregazione delle singole associazioni aziendali su cui si discute, in particolare, nella CISL.

Articolo 13

Associazioni dei dirigenti

1. I dirigenti devono costituire associazioni distinte da quelle delle altre categorie di lavoratori.
2. Per le associazioni dei dirigenti non trovano applicazione le disposizioni di cui alle lettere c), d) e f), primo periodo, del comma 1 dell'articolo 12.

Articolo 14

Raccolta di deleghe e voto per corrispondenza

1. In deroga all'articolo 2372 del Codice Civile, alle associazioni dei dipendenti azionisti è consentita la raccolta di deleghe di voto secondo quanto stabilito dagli articoli 136-144 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998.
2. Le associazioni dei dipendenti azionisti possono raccogliere deleghe di voto esclusivamente tra i propri soci. La delega è rilasciata ai legali rappresentanti dell'associazione.
3. L'associato non è tenuto a conferire la delega.
4. L'associazione vota, anche in modo divergente, in conformità delle indicazioni espresse da ciascun associato nel modulo di delega di cui a dall'articolo 142 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998.
5. Il diritto di voto può essere esercitato anche nelle forme e modalità stabilite dall'articolo 127 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
6. Per la validità delle operazioni di voto le azioni dei singoli lavoratori, anche se costituite in pegno a favore di soggetti che abbiano erogato finanziamenti per l'attuazione del piano di partecipazione finanziaria ai sensi dell'articolo 6, devono rimanere depositate senza soluzione di continuità, dalla data del loro acquisto alla data delle singole assemblee, presso la società datrice di lavoro ovvero presso una banca da questa indicata. Il deposito è a titolo gratuito. Almeno cinque giorni prima di ogni assemblea la banca depositaria provvede a trasmettere alla società l'elenco dei soggetti legittimati all'esercizio del diritto di voto e delle quote azionarie da essi detenute.

Articolo 15

Rappresentanza dei dipendenti azionisti negli organismi di controllo della società

1. Fermo restando quando disposto dell'articolo 4 del Decreto Legge 31 maggio 1994, n. 332, convertito, con modificazioni, in Legge 30 luglio 1994, n. 474, e salvo disposizioni statutarie più favorevoli, alle associazioni di dipendenti che rappresentino almeno 300 dipendenti azionisti ovvero lo 0,5 per cento del capitale sociale della società ovvero 10 per cento dei dipendenti azionisti deve essere riconosciuta la facoltà di nominare un loro rappresentante nel collegio dei sindaci (20).

(20) La presenza di rappresentanti dei dipendenti azionisti a livello di controllo (collegio dei sindaci) pare la soluzione preferibile. Questo è quanto richiesto dalle stesse associazioni dei dipendenti azionisti (per esempio ASSENI, ADAC, ADAS, ADEPA, etc.). Del resto, se si prevedesse una forma di rappresentanza nel Consiglio di Amministrazione la presenza dei dipendenti azionisti sarebbe assimilata a quella dei piccoli azionisti.

Rispetto alla proposta formalizzata nel progetto si potrebbero peraltro adottare formule più *soft* e prevedere un regime vincolistico soltanto per le società privatizzate. Prendendo come riferimento il modello francese — che prevede un regime facoltativo per le società anonime in generale, a cui si affianca un regime obbligatorio per le società anonime frutto di privatizzazioni di imprese/enti pubblici (cfr. la Legge 25 luglio 1994, n. 94/693) — si potrebbe, per esempio formulare una disposizione del seguente tenore:

« Ai sensi di quanto disposto dal comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 2368 del Codice Civile, le società per azioni possono introdurre nel proprio statuto norme particolari per la

Articolo 16

Vigilanza (21).

1. La Consob svolge attività di vigilanza nei confronti della associazioni di cui all'articolo 11 della presente legge.
2. Entro il 31 dicembre di ogni anno le associazioni di cui all'articolo 12 devono comunicare la loro attuale consistenza, nonché tutte le modifiche intervenute nel corso dell'anno o dalla data dell'ultima comunicazione. La Consob può richiedere in qualsiasi momento le informazioni di cui al comma 2 allo scopo di esaminare la corretta applicazione della presente legge e lo stato di avanzamento delle singole operazioni, convocando i legali rappresentanti delle associazioni.
3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, e successivamente entro il 30 giugno di ogni anno, la Consob, d'intesa con gli organi preposti alla vigilanza ed al controllo nei rispettivi settori, pubblica l'elenco delle società aventi le caratteristiche di cui all'articolo 12, comma 1.
4. Con provvedimento motivato, la Consob può disporre la sospensione delle associazioni di dipendenti azionisti registrate nell'albo di cui al comma 3 dell'articolo 12 per un periodo non superiore a novanta giorni in caso di irregolarità nel rispetto del presente titolo ovvero la radiazione dall'albo stesso nell'ipotesi di gravi violazioni dei requisiti di cui all'articolo 12, comma 1.

Titolo V

Disposizioni fiscali

Articolo 17

Agevolazioni per i dipendenti e per le società (22).

1. Nella determinazione del reddito imponibile ai fini della imposta sul reddito delle persone fisiche sono deducibili le spese sostenute, in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria, per l'acquisto o la sottoscrizione di azioni ed obbligazioni convertibili da parte dei lavoratori della società emittente il titolo o delle società controllanti, controllate o a essa collegate, per importi non superiori a lire 50 milioni annui.
2. Nel caso di assegnazione gratuita ovvero di offerte di sottoscrizione o vendita di azioni in attuazione di un piano di partecipazione finanziaria, la società che ha promosso il piano può dedurre dal reddito di impresa imponibile a fini fiscali, nel limite previsto dal comma che precede per ciascun lavoratore:
 - a) gli interessi, nonché quota parte del capitale, sui prestiti accordati ai dipendenti per la sottoscrizione o l'acquisto delle azioni;
 - b) la differenza tra il valore delle azioni, determinato sulla base del patrimonio netto della società risultante

e elezione degli amministratori e dei sindaci mediante il voto di lista. Tale clausola è obbligatoria per le società per azioni di cui all'articolo 9, comma 1, della presente legge ».

« Nelle società che abbiano introdotto la clausola di cui al comma 1, primo periodo, e nelle società di cui all'articolo 9, comma 1, della presente legge, ove le associazioni dei dipendenti azionisti abbiano presentato una o più liste di minoranza, a esse devono essere riservati almeno due amministratori, nonché un membro del collegio sindacale ».

« Per il voto di lista si applicano le disposizioni di cui al secondo periodo del comma 1 dell'articolo 4 del Decreto Legge 31 maggio 1994, n. 332, convertito, con modificazioni, in Legge 30 luglio 1994, n. 474 ».

Una tale disposizione, oltre che meno pregnante e, dunque, meno in grado di evidenziare le specificità dei dipendenti azionisti, pare peraltro superflua, posto che potrebbe già ritenersi operativa nel nostro ordinamento ai sensi dell'articolo 2368, comma primo, ultimo periodo, del Codice Civile.

(21) Conforme, nella sostanza, alla proposta di legge n. 2499, *Norme per la partecipazione e la rappresentanza dei dipendenti azionisti* del 16 ottobre 1996.

(22) Cfr., per la spiegazione, la nota 25 apposta all'articolo 24.

dall'ultimo bilancio approvato, e il prezzo per il quale sono offerte in sottoscrizione o vendita ai dipendenti;

c) in caso di assegnazione gratuita, l'intero valore delle azioni, determinato sulla base del patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio approvato;

d) le somme corrisposte ad enti finanziari, istituti creditizi o a fondi pensione a rimborso del debito contratto dai lavoratori per l'acquisto o la sottoscrizione delle azioni.

3. Per i casi di cui alle lettere a) e d) del comma 2, gli utili distribuiti alle azioni acquistate dai lavoratori in attuazione di un piano di partecipazione sono sottratti a tassazione.

4. Le agevolazioni di cui ai commi precedenti sono concesse a condizione che per le azioni oggetto del piano di partecipazione finanziaria sia prevista, con apposita deliberazione dell'assemblea ordinaria, l'inalienabilità delle azioni per i tre anni successivi alla effettiva cessione. Previa intesa con le rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i piani di partecipazione finanziaria possono prevedere un periodo maggiore di inalienabilità delle azioni. Tale periodo non può in ogni caso essere superiore a dieci anni.

5. Qualora il periodo di non trasferibilità delle azioni di cui al comma che precede non venga osservato, i benefici previsti sono revocati con effetto retroattivo a decorrere dal momento di acquisto delle azioni.

6. Il Governo è delegato a emanare, entro centoventi giorni dalla entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti di semplificazione fiscale finalizzati a agevolare l'acquisto, la sottoscrizione e il mantenimento delle azioni da parte dei dipendenti azionisti.

Articolo 18

Imposta di registro

1. Gli aumenti di capitale realizzati in esecuzione della presente legge sono esclusi dall'applicazione dell'imposta di registro.

Titolo VI

Disposizioni varie

Articolo 19

Comunione di beni tra coniugi

1. Qualora viga tra i coniugi il regime della comunione dei beni, le azioni acquistate in relazione all'attuazione di un piano di partecipazione finanziaria rientrano tra i beni di cui all'articolo 177, lettera c), del Codice Civile.

2. In caso di scioglimento della comunione legale, il coniuge azionista può acquisire l'intera proprietà delle azioni conferendo all'altro coniuge l'equivalente in denaro del valore delle azioni.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma che precede, il valore delle azioni viene calcolato sulla base del prezzo medio di borsa registrato nei sei mesi antecedenti lo scioglimento della comunione.

Articolo 20

Trasferimento d'azienda

1. Nel caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 del Codice Civile, i lavoratori interessati dal trasferimento possono richiedere alla società alienante la liquidazione della loro partecipazione azionaria. In

tal caso le quote rimborsate ai lavoratori verranno calcolate per il raggiungimento delle soglie previste dall'articolo ..., comma ..., per i cinque anni successivi al trasferimento.

2. La società acquirente risponde in solido con la società alienante per il credito di cui al comma che precede. Previo consenso delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la liquidazione della partecipazione azionaria dei lavoratori trasferiti può essere integralmente rimessa alla società acquirente.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 3, il valore delle azioni viene calcolato sulla base del prezzo medio di borsa registrato nei sei mesi antecedenti il trasferimento d'azienda.

Titolo VII

Disposizioni finali

Articolo 21

Modifiche all'articolo 2357-bis del Codice Civile

1. All'articolo 2357-bis del Codice Civile sono aggiunti i seguenti commi:

« Qualora l'acquisto di azioni proprie avvenga in esecuzione di un piano di partecipazione finanziaria, al fine di offrirle in vendita ai dipendenti della società ovvero delle società controllanti, controllate o collegate, non trovano applicazione le limitazioni di cui all'art. 2357. L'assemblea non può in ogni caso autorizzare l'acquisto di azioni proprie in misura eccedente il limite di un quarto del capitale sociale ».

« Oltre a quanto disposto dall'articolo 2357, secondo comma, la deliberazione della assemblea che autorizza l'acquisto delle azioni ai sensi del comma precedente deve espressamente indicare tale destinazione, nonché:

1) il termine, non superiore a quattro mesi dalla data della deliberazione, per l'inizio dell'esecuzione del piano di partecipazione finanziaria, e quello entro cui l'operazione deve concludersi, nel rispetto di quanto previsto dall'art. ..., comma della Legge ... (23);

2) il corrispettivo al quale le azioni devono essere offerte ai dipendenti ».

« L'eventuale differenza negativa tra il prezzo di acquisto delle azioni e il corrispettivo fissato per il collocamento presso i dipendenti deve essere contenuto nel limite degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato ».

« Qualora l'acquisto da parte dei dipendenti non avvenga, in tutto o in parte, entro il termine fissato, si applica, per le azioni rimaste in proprietà della società che eccedano il limite della decima parte del capitale sociale ovvero superino l'importo degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato il comma 4 dell'articolo precedente ».

Articolo 22

Modifiche all'articolo 4 della Legge 30 luglio 1994, n. 474

1. L'articolo 4 della Legge 30 luglio 1994, n. 474 è sostituito dal seguente:

« ... » (24).

(23) Inserire il numero e gli altri estremi della presente legge.
(24) Per riformulare la disposizione dell'articolo 4 relativa al voto di lista si attende di conoscere la risposta alla opzione indicata in nota all'articolo 15.

Articolo 23

*Modifiche all'articolo 127 del Decreto Legislativo
24 febbraio 1998, n. 58*

1. L'articolo 127 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, è sostituito dal seguente:

« L'atto costitutivo deve prevedere che il voto in assemblea sia esercitato anche per corrispondenza. La Consob stabilisce con regolamento le modalità di esercizio del voto e di svolgimento della assemblea » (25).

(25) Si cerca in questo modo di ovviare alla prassi che, almeno finora, ha registrato un utilizzo abbastanza limitato di questo strumento. A questo proposito si deve peraltro evidenziare come il ricorso al voto per corrispondenza possa ingenerare effetti collaterali a svantaggio degli stessi soggetti che si intendono tutelare con il riconoscimento del voto per corrispondenza. Il voto per corrispondenza inibisce, di fatto, la possibilità di votare su mozioni degli azionisti di minoranza in quanto non è possibile consultare proprio coloro che hanno utilizzato il voto per corrispondenza.

Articolo 24

Norme abrogate

1. L'articolo 6, comma 2, lettera g) del Decreto Legislativo 2 settembre 1997, n. 314 è abrogato (26).

Articolo 25

Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore decorsi centoventi giorni dalla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.
2. Le disposizioni in materia di esercizio del diritto di voto per delega si applicano alle assemblee che sui svolgono dopo il novantesimo giorno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

(26) L'articolo in questione dispone che non concorre a formare reddito di lavoro dipendente "il valore delle azioni, in caso di sottoscrizione di azioni ai sensi degli articoli 2349 e 2441, ultimo comma, del Codice Civile, anche se emesse da società che, direttamente o indirettamente, controllano l'impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa". Pare opportuno abrogare questa disposizione in quanto incentiva esclusivamente le operazioni di aumento di capitale, ma non i trasferimenti di azioni già esistenti. Questa disposizione è sostituita dall'articolo 17 del presente progetto di legge che ha un campo di applicazione più ampio.

Abbreviazioni

<i>AC</i>	Archivio civile	<i>DML</i>	Il diritto del mercato del lavoro
<i>ADL</i>	Argomenti di diritto del lavoro	<i>DO</i>	Droit Ovrier
<i>AJA</i>	Actualidad Juridica Aranzadi	<i>DPL</i>	Diritto e pratica del lavoro
<i>AL</i>	Actualidad laboral	<i>DPLoro</i>	Diritto e pratica del lavoro, serie oro
<i>All E.R.</i>	All England Report	<i>DRI</i>	Diritto delle relazioni industriali
<i>AppNDI</i>	Appendice al Novissimo Digesto Italiano	<i>DS</i>	Droit Social
<i>AP</i>	Archivio penale	<i>DT</i>	Derecho del Trabajo
<i>AR</i>	Arbeitsrecht	<i>ECR</i>	European Cases Report
<i>AS</i>	Le assicurazioni sociali	<i>EG</i>	Employment Gazette
<i>Asoc</i>	Aranzadi Social	<i>EIRR</i>	European Industrial Relations Review
<i>AsS</i>	L'assistenza sociale	<i>EL</i>	Economia e lavoro
<i>AuA</i>	Arbeit und Arbeitsrecht	<i>ELR</i>	European Labour Review
<i>AuR</i>	Arbeit und Recht	<i>Enc dir</i>	Enciclopedia del diritto
<i>BBTC</i>	Banca, borsa e titoli di credito	<i>Enc giur Trec</i>	Enciclopedia giuridica Treccani
<i>Bull Civ</i>	Bulletin Civil	<i>FA</i>	Foro amministrativo
<i>BCLR</i>	Bulletin of Comparative Labour Relations	<i>FI</i>	Foro italiano
<i>B&L</i>	Banca e lavoro	<i>FP</i>	Foro padano
<i>CA</i>	Corriere Amministrativo	<i>GC</i>	Giustizia civile
<i>CahSocBarrParis</i>	Cahiers sociaux du barreau de Paris	<i>GCCC</i>	Giurisprudenza completa della Cassazione civile
<i>CG</i>	Corriere Giudiziario	<i>GComm</i>	Giurisprudenza commerciale
<i>CI</i>	Contratto e impresa	<i>GCost</i>	Giurisprudenza costituzionale
<i>CJE</i>	Cambridge Journal of Economics	<i>GI</i>	Giurisprudenza italiana
<i>CLLJ</i>	Comparative Labour Law Journal	<i>GLav</i>	Guida al lavoro
<i>CMLR</i>	Common Market Law Review	<i>GM</i>	Giurisprudenza di merito
<i>DCInt</i>	Diritto commerciale internazionale	<i>GPiem</i>	Giurisprudenza piemontese
<i>DCSInt</i>	Diritto comunitario degli scambi internazionali	<i>GTosc</i>	Giurisprudenza toscana
<i>DD</i>	Democrazia e diritto	<i>GU</i>	Gazzetta ufficiale
<i>DE</i>	Diritto dell'economia	<i>HRMJ</i>	Human Resource Management Journal
<i>DO</i>	Droit ouvrier	<i>ICR</i>	Industrial Cases Reports
<i>D&L</i>	Diritto e Lavoro - Rivista critica del diritto del lavoro	<i>ILJ</i>	Industrial Law Journal
<i>DFall</i>	Diritto fallimentare	<i>ILP</i>	Impresa lavoro e previdenza
<i>DG</i>	Diritto e giurisprudenza	<i>ILRR</i>	Industrial and Labor Relations Review
<i>DH</i>	Dalloz Hebdomadaire	<i>IJCLLIR</i>	The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
<i>DL</i>	Il diritto del lavoro		
<i>DLab</i>	Derecho laboral	<i>IJHRM</i>	International Journal of Human Resource Management
<i>DocLab</i>	Documentación laboral		
<i>DL Marche</i>	Diritto e lavoro nelle Marche	<i>Il progetto</i>	Il progetto
<i>DLRI</i>	Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali	<i>IP</i>	Informatore Pirola

<i>IPrev</i>	Informazione previdenziale	<i>QRIDL</i>	Quaderni della Rivista italiana di diritto del lavoro
<i>IR</i>	Industrial Relations		
<i>IRJ</i>	Industrial Relations Journal	<i>QRS</i>	Quaderni di rassegna sindacale
<i>IRLJ</i>	Industrial Relations Law Journal	<i>QISFOL</i>	Quaderni ISFOL
<i>IRLR</i>	Industrial Relations Law Reports	<i>Quarantacinque</i>	Quarantacinque
<i>IS</i>	Industria e sindacato	<i>RA</i>	Recht der Arbeit
<i>I&S</i>	Impresa & Stato	<i>RAmmRI</i>	Rivista amministrativa della Repubblica italiana
<i>JIRS</i>	Japanese Industrial Relations Series	<i>RAE</i>	Revue affaire européenne
<i>JLB</i>	Japan Labor Bulletin	<i>RassDC</i>	Rassegna di diritto civile
<i>LD</i>	Lavoro e diritto	<i>RassDP</i>	Rassegna di diritto pubblico
<i>L'impresa</i>	L'impresa	<i>RCDL</i>	Rivista critica del diritto del lavoro
<i>LG</i>	Il lavoro della giurisprudenza	<i>RCDP</i>	Rivista critica del diritto privato
<i>LI</i>	Lavoro informazione	<i>RCoop</i>	Rivista della cooperazione
<i>LPO</i>	Lavoro e previdenza oggi	<i>RDC</i>	Rivista di diritto civile
<i>LR</i>	Le Regioni	<i>RDComm</i>	Rivista di diritto commerciale
<i>LRI</i>	Lavoro e relazioni industriali	<i>RDEur</i>	Rivista di diritto europeo
<i>LS</i>	Le società	<i>RDICL</i>	Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro
<i>L&S</i>	Labour and Society		
<i>LSS</i>	Lavoro e sicurezza sociale	<i>RDImpr</i>	Rivista di diritto dell'impresa
<i>L80</i>	Lavoro '80	<i>RDL</i>	Rivista di diritto del lavoro
<i>Lias Soc</i>	Liaisons sociales	<i>RDP</i>	Rivista del diritto processuale
<i>MAC</i>	Massimario annotato della Cassazione	<i>REDT</i>	Revista Española de Derecho del Trabajo
<i>MFI</i>	Massimario del Foro italiano	<i>RFI</i>	Repertorio del Foro italiano
<i>MGC</i>	Massimario di Giustizia civile	<i>RGC</i>	Repertorio della Giustizia civile
<i>MGI</i>	Massimario della Giurisprudenza italiana	<i>RGI</i>	Repertorio della Giurisprudenza italiana
<i>MGL</i>	Massimario giurisprudenza del lavoro	<i>RGL</i>	Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
<i>MLR</i>	Monthly Labor Review	<i>RI</i>	Relazioni industriali
<i>MO</i>	Mondoperaio	<i>RIDC</i>	Revue Internationale de Droit Comparé
<i>Mod. Law Rev.</i>	Modern Law Review		
<i>MSCG</i>	Materiali per una storia della cultura giuridica	<i>RIDL</i>	Rivista italiana di diritto del lavoro
<i>NDI</i>	Novissimo Digesto italiano	<i>RIDP</i>	Rivista italiana di diritto pubblico
<i>NDL</i>	Note di diritto del lavoro	<i>RIMP</i>	Rivista degli infortuni e malattie professionali
<i>NGCC</i>	Nuova giurisprudenza civile commentata	<i>RIPS</i>	Rivista italiana di previdenza sociale
<i>NGL</i>	Notiziario della giurisprudenza del lavoro	<i>RISS</i>	Rivista italiana di scienze sociali
<i>NGiurL</i>	Notiziario giuridico del lavoro	<i>RJS</i>	Revue de jurisprudence social
<i>NLCC</i>	Le nuove leggi civili commentate	<i>RIT</i>	Revue international du travail
<i>NRS</i>	Nuova Rassegna Sindacale	<i>RL</i>	Relaciones Laborales
<i>OGL</i>	Orientamenti della giurisprudenza del lavoro	<i>RSoc</i>	Rivista delle società
<i>PD</i>	Politica del diritto	<i>RTDE</i>	Revue trimestrale droit Européen
<i>PE</i>	Politica e economia	<i>RTDP</i>	Rivista trimestrale di diritto pubblico
<i>PL</i>	Personale e lavoro	<i>RTDPC</i>	Rivista trimestrale di diritto e procedura civile
<i>PM</i>	Personal Management	<i>Sem Soc Lamy</i>	Semaine social Lamy
<i>PS</i>	Prospettiva sindacale	<i>SImp</i>	Spazio impresa
<i>PSoc</i>	Previdenza sociale	<i>SL</i>	Sociologia del lavoro
<i>QADL</i>	Quaderni di Argomenti di diritto del lavoro	<i>SOrg</i>	Studi organizzativi
<i>QDLRI</i>	Quaderni di Dir. del lavoro e delle rel. industriali	<i>SM</i>	Stato e mercato
<i>QDRI</i>	Quaderni di Diritto delle rel. industriali	<i>SS</i>	Sicurezza sociale
<i>QIS</i>	Quaderni di Industria e sindacato	<i>ST</i>	Sociologie du Travail
<i>QL</i>	Quaderni di Diritto del lavoro	<i>Tem</i>	Temi
		<i>TE</i>	Travail et emploi
		<i>TL</i>	La tutela del lavoro
		<i>TLG</i>	Toscana lavoro giurisprudenza
		<i>TR</i>	Temi romani
		<i>WES</i>	Work, Employment and Society

Notizie sugli autori

Bano F. è Dottore di ricerca in Diritto comunitario del lavoro - Università di Ferrara.

Bolego G. è Dottore di ricerca in Diritto del lavoro comparato - Università di Trento.

Bruzzo S. è Collaboratrice della cattedra di Diritto del lavoro dell'Università di Genova

Carluccio A. è Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali - Università di Bologna.

Franciosi Y. è Collaboratrice della cattedra di Diritto del lavoro dell'Università di Mo-

dena e Reggio Emilia (Facoltà di Economia).

Perulli A. è Professore Associato di Diritto del lavoro nell'Università del Piemonte Orientale, sede di Alessandria.

Spagnuolo Vigorita L. è Professore Ordinario di Diritto del lavoro dell'Università Statale di Milano.

Valcavi C. è dipendente della Società Agip Petroli

Vecchi L. è Collaboratore della cattedra di Diritto del lavoro dell'Università di Modena e Reggio Emilia (Facoltà di Economia).

